



**ACCIÓN
LABORAL**

PLAN DE IGUALDAD

2026-2030

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	6
PRINCIPIOS APLICABLES	11
METODOLOGÍA.....	14
ÁMBITO Y VIGENCIA	17
PARTES QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	19
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.....	22
INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ANTERIOR	27
ENCUESTAS REALIZADAS A LA PLANTILLA.....	31
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	36
OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	67
EJE DE INTERVENCIÓN 2: PROMOCIÓN PROFESIONAL	76
EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO	81
EJE DE INTERVENCIÓN 4: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	87
EJE DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN	89
EJE DE INTERVENCIÓN 7: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	108
EJE DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN NO SEXISTA	111
EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	114
MEDIOS DESTINADOS.....	123
PROCESO DE MODIFICACIÓN	125
SEGUIMIENTO Y	128
EVALUACIÓN.....	128



INTRODUCCIÓN

+
+
+



En un contexto social en constante transformación, los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres han representado un paso decisivo hacia la construcción de entornos más justos. El marco normativo vigente refleja este progreso y actúa como motor para consolidar la igualdad como un derecho fundamental.

Sin embargo, la realidad cotidiana continúa mostrando desigualdades que inciden en la vida laboral, social y educativa. Esta situación evidencia que la igualdad exige acción sostenida, revisión permanente y un compromiso firme por parte de todas las organizaciones.

ACCIÓN LABORAL asume plenamente esta responsabilidad. Su labor formativa sitúa a la entidad en una posición privilegiada para generar un impacto positivo en la sociedad, facilitando el aprendizaje, el crecimiento personal y la apertura de nuevas oportunidades de desarrollo.

Este Plan de Igualdad nace con el propósito de fortalecer una cultura corporativa basada en el respeto, la equidad y el trato justo. Su objetivo es integrar la perspectiva de género en todos los procesos de la organización, desde la gestión del personal hasta el diseño de las acciones formativas, garantizando un entorno libre de discriminación y alineado con los valores de diversidad e inclusión.

Con esta iniciativa, ACCIÓN LABORAL reafirma su compromiso de ser una empresa responsable y coherente, un espacio donde la igualdad se practica día a día y donde cada persona puede desarrollarse y contribuir en condiciones de equilibrio y respeto.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

DENOMINACIÓN SOCIAL:	ACCIÓN LABORAL
FORMA JURÍDICA:	Entidad no lucrativa
CIF	V09409749
DIRECCIÓN:	C/ Gamazo 17, 1ª Planta 47004
TELÉFONO:	983 39 45 55
CNAE:	8559 OTRA EDUCACION N.C.O.P.,
CONVENIO COLECTIVO:	Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada
AÑO CREACIÓN DE LA EMPRESA	2002
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS:	986
EMAIL:	infocursos@accionlaboral.com
PÁGINA WEB:	https://formacion.accionlaboral.com/

Acción Laboral es una entidad sin ánimo de lucro con sede en Valladolid dedicada a la promoción social y laboral de personas en riesgo de exclusión, como desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes o personas con discapacidad. Constituida en 2002, la organización actúa como agencia de colocación y desarrolla programas de formación, orientación e inserción laboral en diferentes comunidades autónomas, bajo un firme compromiso con la igualdad de oportunidades. Su misión se centra en mejorar la empleabilidad y fomentar la inclusión, integrando valores de equidad, diversidad y responsabilidad social, tal como reflejan su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus certificaciones en gestión de calidad, medio ambiente, seguridad laboral y protección de datos. En este contexto, el análisis diagnóstico de su Plan de Igualdad adquiere especial relevancia, ya que la entidad no solo trabaja con colectivos vulnerables, sino que también aplica políticas internas de igualdad entre mujeres y hombres. El diagnóstico debe, por tanto, evaluar la aplicación real de dichas medidas en ámbitos como la contratación, la formación, la promoción, la retribución o la conciliación, identificando posibles brechas de género y oportunidades de mejora para garantizar una igualdad efectiva y transversal dentro de la organización, coherente con su misión social y su marco de actuación inclusivo.



MARCO NORMATIVO



+
+
+

Para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de ACCIÓN LABORAL resulta indispensable considerar el contexto jurídico en toda su amplitud y complejidad. Este marco legal, con una extensa trayectoria, abarca los ámbitos internacional, europeo, nacional y regional.

Por ello, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de todas las normativas aplicables, con el fin de obtener una visión integral y detallada del entorno regulatorio donde operamos. Esta perspectiva global permitirá desarrollar un plan alineado con las exigencias legales vigentes en cada uno de estos niveles.

ÁMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional es la **Carta de las Naciones Unidas de 1945** el primer instrumento en cuyo preámbulo se reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres: “los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”.

Naciones Unidas también reconoció en la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** la igualdad de derechos: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad de derechos” y “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

Debemos mencionar las **Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, las cuales se celebraron en **Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985 y Beijing (1995))**. Entre los aspectos más relevantes a destacar encontramos la Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer -CEDAW- en 1979, que nació de la I conferencia; el enfoque de igualdad- Mainstreaming de género-, el cual se planteó por primera vez en la III Conferencia Mundial de la Mujer de 1985 en Nairobi y que se ha convertido en la base de todas las políticas; ya la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Además, la **Agenda 2030 para su Desarrollo Sostenible** se ha convertido en instrumento imprescindible. Entre sus Objetivos de Desarrollo sostenible destaca el 5 “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y el 8 en su meta 5 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo

decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

ÁMBITO EUROPEO

Entre todos los instrumentos cabe señalar el **Tratado de Ámsterdam de 1997**, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión de la Unión Europea. También, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 y revisada en 2007**, regula el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además, de dedicar un artículo a regular la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Igualmente, el **Tratado de Lisboa de 2007** establece la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.

Por otra parte, encontramos la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el ámbito laboral es necesario conocer la **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

También, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.

Y por último en el ámbito comunitario, el nuevo **Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE**, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.

ÁMBITO NACIONAL

Pasando al ámbito estatal, no debemos olvidar la **Constitución Española de 1978**, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En la entidad, debe considerarse la **Ley Orgánica 39/1999 de 5 de noviembre** de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** fue un gran paso en la igualdad formal señala en su Título IV el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, estableciendo este principio en el ámbito laboral, la conciliación y regulando los planes de igualdad en la entidad.

En este sentido, los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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 establece las materias que debe contener: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta línea se publicó el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

Orden FAM/1640/2005, de 9 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones en el ámbito de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Orden FAM/1822/2007, de 25 de octubre, por la que se crean y regulan las Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género en Castilla y León.

Decreto 133/2003, de 20 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer. **Decreto 87/2007** que modifica el anterior.

Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Real Decreto 513/2005, de 9 de mayo, por el que se modifica el **Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo**, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.



PRINCIPIOS APLICABLES



+
+
+

MAINSTREAMING DE GÉNERO

Se aplicará el presente Plan de Igualdad de una manera transversal en todas las áreas de actuación de entidad, logrando así que el principio de igualdad esté presente en el desarrollo habitual de las tareas realizadas por todas las personas que la componen.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Este principio es básico e imprescindible en cualquier gestión, actuación o medida que lleve a cabo cualquier entidad. Este principio pretende eliminar cualquier sesgo que pueda darse por razón de sexo en la manera de actuar de la compañía.

DIVERSIDAD

Es imprescindible tomar consciencia de que la sociedad está compuesta por personas con una rica diversidad y con una estructura heterogénea, por lo que las actuaciones a implantar deben desarrollarse teniendo en cuenta esta realidad.

SOSTENIBILIDAD

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado desde una perspectiva integral, logrando así que este documento sea sostenible en el tiempo y en el territorio, buscando lograr los objetivos establecidos desde una perspectiva objetiva y viable.

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Gran parte de las desigualdades por razón de sexo que se dan en la sociedad actual vienen definidas por los estereotipos sociales establecidos por el sistema. Para lograr una igualdad real y efectiva, debemos trabajar por la eliminación de todos estos estereotipos que impiden a las personas desarrollarse tanto personal como profesionalmente de una manera libre y autónoma.

TRANSPARENCIA

Gran parte de las desigualdades por razón de sexo que se dan en la sociedad actual vienen definidas por los estereotipos sociales establecidos por el sistema. Para lograr una igualdad real y efectiva, debemos trabajar por la eliminación de todos estos estereotipos que impiden a las personas desarrollarse tanto personal como profesionalmente de una manera libre y autónoma.

PARTICIPACIÓN

Con la intención de que exista una cooperación por todos los agentes implicados en la elaboración de este Plan de Igualdad, todos ellos tendrán la participación en la comisión negociadora que establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, donde se dice que “deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras”.

LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda la sociedad y tanto las entidades públicas como las privadas, deben ser la cara visible para luchar en contra de esta lacra que es la violencia de género. Por este motivo, es totalmente necesario que se desarrollen actuaciones para concienciar acerca de la importancia de este problema dentro de la sociedad actual pero también dentro del ámbito laboral.

ENFOQUE DE GÉNERO

El análisis de género impregna este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres pretende ser el motor de las medidas que en él se recogen.



METODOLOGÍA



+
+
+

La metodología empleada para la elaboración del Plan de Igualdad de Acción Laboral se fundamenta, ante todo, en el firme compromiso de la entidad con la igualdad y su determinación de ajustarse a la normativa vigente. Este principio constituye la base esencial para diseñar una política de igualdad que responda adecuadamente a las necesidades de la compañía.

En primer lugar, se constituye la comisión negociadora conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Posteriormente, se recaban una serie de datos fundamentales para realizar un diagnóstico preciso. Este análisis permite definir objetivos específicos y establecer medidas concretas que guiarán a Acción Laboral hacia la consecución de una igualdad real y efectiva en todas sus áreas de actuación.

Para facilitar el estudio de los datos, estos se presentan en un documento independiente, utilizando gráficos para ofrecer una visión clara de los aspectos contemplados en el Real Decreto 901/2020, tales como:

- Características generales
- Acceso y selección
- Clasificación profesional
- Antigüedad en la empresa
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Formación
- Conciliación
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género

Además de los objetivos y medidas incluidas en este Plan de Igualdad, se incorporan indicadores de seguimiento para evaluar y verificar su efectividad. Estos permitirán analizar el impacto de las medidas implementadas dentro de la empresa.

Para asegurar el seguimiento y evaluación del Plan, se designará una comisión específica, con representación paritaria entre la empresa y los/as trabajadores/as, procurando una composición equilibrada de género. Su principal tarea será ajustar, reforzar, corregir o, en su caso, eliminar medidas según se vayan observando los efectos en la consecución de los objetivos

planteados. De esta manera, el Plan de Igualdad se irá adaptando a las necesidades emergentes.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas deberá realizarse periódicamente, de acuerdo con el calendario establecido en el propio plan o en el reglamento que regule las funciones de la comisión de seguimiento.

Es importante señalar que este documento se ha concebido como un instrumento vivo, susceptible de ser revisado y modificado conforme lo requiera su aplicación durante su vigencia, establecida en un periodo de cuatro años.





ÁMBITO Y VIGENCIA



+
+
+

El presente Plan de Igualdad es aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa Acción Laboral, y en este caso, afectará a la plantilla ubicada tanto en su sede principal (Valladolid) como en los distintos centros de trabajo, situados todos ellos dentro del ámbito nacional; concretamente, en las comunidades de Madrid, Málaga, Castilla y León (Ávila, Arévalo, Burgos, León, Salamanca, Segovia, Palencia, Zamora y Valladolid), Navarra (Pamplona), País Vasco (Vitoria), Andalucía (Granada, Córdoba, Huelva, Cádiz, Jaén, Jerez, Almería, Sevilla y Camas), Asturias (Oviedo, Gijón y Lugones), Cantabria (Torrelavega), Galicia (Vigo), Aragón (Zaragoza), Cataluña (Reus), Comunidad Valenciana (Castellón) y Canarias (Tenerife).

Se ha establecido un plazo de vigencia de cuatro años para este Plan de Igualdad, considerando que este periodo es adecuado tanto para la implementación de las medidas propuestas como para la evaluación de su impacto en la empresa.

Ámbito personal: Aplica a todas las personas empleadas en la empresa, independientemente de su tipo de contrato o jornada laboral.

Ámbito temporal: El plan tendrá una vigencia de cuatro años, contados a partir del día siguiente a su aprobación (12 de enero de 2026).

Ámbito territorial: Estatal.



**PARTES QUE
CONFORMAN EL
PLAN DE
IGUALDAD**



+
+
+

COMISIÓN NEGOCIADORA

La creación de la Comisión de Igualdad se ha llevado a cabo conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, con fecha 17 de diciembre de 2020.

Competencias de la Comisión Negociadora:

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

▽ Negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integrarán el Plan de Igualdad, considerando las siguientes áreas en el diagnóstico:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluyendo una auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

▽ Elaborar un informe con los resultados del diagnóstico.

▽ Identificar las medidas prioritarias, definir su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios para su implementación, y designar a las personas o entidades responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

▽ Impulsar la implantación del Plan de Igualdad.

- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recolección de información necesarios para el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.
- Remitir el Plan de Igualdad aprobado a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación.

- Promover las primeras acciones de formación y sensibilización para toda la plantilla.

Funcionamiento de la Comisión:

Las partes negociarán de buena fe con el objetivo de alcanzar un acuerdo, siendo necesaria la aprobación mayoritaria de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, se requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que integran la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, en los casos previstos para este fin.

El resultado de las negociaciones será documentado por escrito y firmado por las partes negociadoras, y posteriormente remitido a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

La Comisión deberá reunirse al menos una vez cada semestre a partir de la implantación del Plan de Igualdad. Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.



ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

+
+
+

1. Características generales y alcance del diagnóstico

El diagnóstico de igualdad de Acción Laboral se ha elaborado conforme a lo establecido en el RD 901/2020, a partir de datos cuantitativos desagregados por sexo y de información cualitativa procedente de los procedimientos internos de la entidad. El análisis toma como referencia la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2024 y la evolución de variables clave (ingresos, ceses, formación y permisos) en los últimos ejercicios completos. En su elaboración han participado personal interno y apoyo técnico especializado, garantizando la fiabilidad y coherencia metodológica del estudio.

2. Datos identificativos y contexto organizativo

Acción Laboral es una entidad de carácter social dedicada a la formación, orientación e inserción laboral, con presencia en distintos territorios y una plantilla amplia y diversa. La organización presenta un marcado compromiso con la igualdad de oportunidades, coherente con su misión social y con las políticas internas ya implantadas en materia de igualdad, diversidad y responsabilidad social.

3. Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de Acción Laboral se caracteriza por una clara feminización, con una presencia mayoritaria de mujeres en el conjunto de la organización. Esta tendencia se mantiene tanto en el total de personas empleadas como en la plantilla activa a final del periodo analizado, observándose además una mayor permanencia media de las mujeres en la entidad.

La feminización se reproduce en la mayoría de los centros de trabajo, si bien existen sedes con composiciones más equilibradas.

4. Acceso y selección

Los procesos de acceso y selección mantienen una tendencia acorde con la estructura feminizada de la plantilla. Las incorporaciones de los últimos años muestran un crecimiento sostenido del empleo, con una mayor incorporación de mujeres en términos absolutos.

Las nuevas contrataciones se concentran principalmente en perfiles docentes, de orientación y de apoyo administrativo, áreas todas ellas con

elevada presencia femenina. Los procedimientos de selección se rigen por criterios objetivos, uso de lenguaje inclusivo y aplicación de un protocolo específico que integra la perspectiva de género. A igualdad de méritos, se prioriza al sexo infrarrepresentado en el área o puesto correspondiente.

Los canales de difusión de vacantes, así como los criterios de valoración de candidaturas, se aplican de forma homogénea y transparente, sin evidencias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

5. Clasificación profesional

La distribución de mujeres y hombres por categorías profesionales reproduce la feminización global de la plantilla. Las categorías con mayor volumen de personal son las vinculadas a la docencia y a la orientación laboral, donde la presencia femenina es claramente mayoritaria.

El sistema de clasificación profesional se basa en criterios objetivos de valoración de puestos, atendiendo a la naturaleza de las funciones, el nivel de responsabilidad, la cualificación requerida y las condiciones laborales. No se identifican sesgos de género en la definición ni en la valoración de los puestos de trabajo.

6. Condiciones de trabajo

La jornada completa es la modalidad predominante en la organización para ambos sexos. No obstante, las jornadas parciales presentan una mayor presencia femenina, circunstancia alineada con la feminización general de la plantilla y con patrones sociales de conciliación aún desiguales.

La antigüedad media se concentra en los tramos más recientes, reflejando una plantilla relativamente joven y una elevada rotación asociada a la naturaleza de la actividad formativa. No se aprecian diferencias relevantes por sexo en la distribución de la antigüedad.

El trabajo a distancia se aplica de forma flexible en determinados puestos, especialmente en docencia y coordinación online.

7. Retribuciones

La entidad dispone de registro salarial y realiza análisis periódicos de la estructura retributiva. Del estudio no se desprenden brechas salariales significativas atribuibles al sexo, observándose coherencia entre retribuciones, clasificación profesional y tipo de jornada. Se considera adecuada la continuidad del seguimiento periódico para prevenir posibles desigualdades futuras.

8. Formación

La formación interna se orienta a la actualización pedagógica, metodológica y técnica del personal, y se ofrece de manera equitativa a mujeres y hombres. La participación femenina es mayor en términos absolutos, en consonancia con su mayor presencia en la plantilla. No se detectan barreras de acceso a la formación por razón de sexo.

9. Conciliación y corresponsabilidad

Acción Laboral dispone de diversas medidas de conciliación y flexibilidad, aplicables a toda la plantilla. Se promueve el uso corresponsable de permisos y derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral, incluyendo adaptaciones de jornada, reducciones, permisos parentales y medidas específicas en periodos de especial necesidad.

A pesar de ello, persiste una mayor utilización de medidas de conciliación por parte de las mujeres, reflejo de dinámicas sociales aún desiguales en el reparto de cuidados.

10. Infrarrepresentación femenina

No se detectan ámbitos con infrarrepresentación femenina significativa dentro de la organización. Por el contrario, el diagnóstico evidencia una sobrerrepresentación de mujeres en la mayoría de categorías y áreas, especialmente en puestos técnicos, docentes y administrativos.

11. Promoción profesional

La empresa cuenta con un protocolo de promoción interna basado en criterios objetivos de mérito, capacidad y adecuación al perfil del puesto. Se prioriza la promoción interna frente a la contratación externa cuando existen candidaturas adecuadas.

El análisis no identifica obstáculos específicos para la promoción de las mujeres, si bien la elevada feminización de la plantilla hace necesario seguir

analizando la presencia equilibrada de ambos sexos en los niveles de mayor responsabilidad.

12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Acción Laboral dispone de protocolos específicos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Se realizan acciones formativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla y a los equipos con responsabilidades de gestión, fomentando un entorno laboral seguro y respetuoso.

13. Comunicación

La comunicación interna y externa de la entidad incorpora de forma generalizada un lenguaje inclusivo y no sexista. Las políticas de igualdad y los protocolos asociados son difundidos entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación.

14. Violencia de género

La organización contempla medidas de apoyo y protección para trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando el acceso a derechos laborales específicos y adaptaciones organizativas cuando resultan necesarias.

15. Resultados de las encuestas a la plantilla

Las encuestas internas reflejan un alto grado de sensibilización en materia de igualdad y una percepción mayoritariamente positiva sobre la equidad en los procesos de selección, promoción, formación y condiciones de trabajo. Asimismo, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la formalización de algunos procedimientos y el refuerzo de la corresponsabilidad.

16. Conclusiones generales

El diagnóstico evidencia que Acción Laboral presenta un elevado grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión interna. No se detectan desigualdades estructurales significativas, si bien la fuerte feminización de la plantilla y la mayor asunción de medidas de conciliación por parte de las mujeres constituyen retos a abordar en el nuevo Plan de Igualdad. El diagnóstico proporciona una base sólida para definir medidas orientadas a consolidar la igualdad efectiva, reforzar la corresponsabilidad y avanzar en la mejora continua de las políticas de igualdad de la entidad.



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN ANTERIOR

+
+
+

Introducción

El presente apartado recoge el resumen ejecutivo del Informe de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Acción Laboral, correspondiente al periodo comprendido entre el 13 de enero de 2022 y el 13 de enero de 2024. Su objetivo es aportar una visión clara y sintética del grado de avance del Plan, permitiendo orientar la revisión y diseño del nuevo Plan de Igualdad.

Evaluación global del desarrollo del Plan

Durante el periodo evaluado, el I Plan de Igualdad se ha desarrollado conforme a lo previsto, cumpliendo el cronograma y sin incidencias significativas.

La participación de la plantilla ha sido elevada y los recursos destinados han resultado suficientes y adecuados. La colaboración con una consultora especializada ha facilitado la correcta implantación de las medidas.

Principales resultados por áreas de actuación

Selección y contratación

- Implantación de protocolos de selección con criterios objetivos, transparencia y lenguaje inclusivo.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y medidas para favorecer candidaturas del sexo infrarrepresentado.
- Priorización del sexo menos representado en igualdad de méritos.
- Seguimiento estadístico de los procesos y propuesta de creación de una base de datos centralizada.

Formación y sensibilización

- Realización de formaciones anuales en igualdad, prevención del acoso y violencia de género, tanto presenciales como online.
- Formación específica a la Comisión de Igualdad.
- Aumento transversal de la sensibilización de la plantilla.

Promoción y desarrollo profesional

- Implantación de una guía de promoción no sexista.

- Prioridad a mujeres con contratos temporales o parciales en igualdad de condiciones.
- Seguimiento de promociones desagregadas por sexo y creación de un canal interno de reclamaciones.
- Fomento de la promoción interna.

Clasificación profesional

- Actualización de descripciones de puestos y documentos internos incorporando perspectiva de género y lenguaje inclusivo.

Retribuciones

- Registro salarial y auditorías retributivas periódicas.
- Identificación y análisis de posibles brechas salariales, sin detectar desigualdades relevantes.
- Recomendación de continuidad del análisis anual.

Contratación y estabilidad en el empleo

- Fomento de la contratación indefinida y del paso de tiempo parcial a jornada completa, especialmente dirigido a mujeres.
- Monitorización de los efectos de la temporalidad y parcialidad en la igualdad de oportunidades.

Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

- Evaluaciones de riesgos con enfoque de género realizadas por la mutua.
- Elaboración del Protocolo de actuación para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
- Propuesta de avance hacia certificación ISO 45001:2023.

Conciliación y corresponsabilidad

- Difusión y actualización de todas las medidas de conciliación existentes.
- Promoción del uso de permisos parentales por parte de los hombres.

- Entrevistas individuales para detectar necesidades y aplicar medidas adaptadas (flexibilidad, teletrabajo, reducciones, adaptaciones de jornada).
- Autorización de permisos específicos vinculados a maternidad, adopción, acogimiento y acompañamiento.
- Flexibilización horaria durante periodos de adaptación escolar.

Impacto detectado

- Mayor sensibilización y cultura corporativa en igualdad de oportunidades.
- Mayor control, transparencia y trazabilidad en los procesos de selección, promoción y retribución.
- Avances significativos en corresponsabilidad y medidas de conciliación.
- Refuerzo de la imagen corporativa a través de acciones de comunicación con enfoque social.

Conclusiones generales

El presente seguimiento evidencia un avance sólido y constante hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Acción Laboral. Las medidas implementadas han sido adecuadas, eficaces y se encuentran, en su mayoría, finalizadas o en ejecución continua.



**ENCUESTAS
REALIZADAS A LA
PLANTILLA**

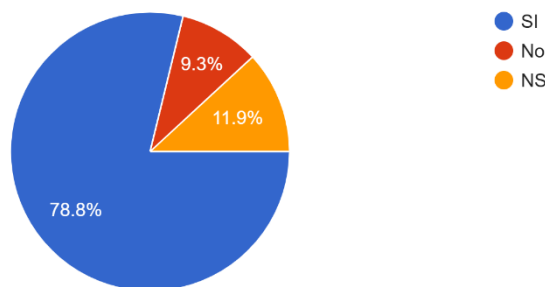


+
+
+

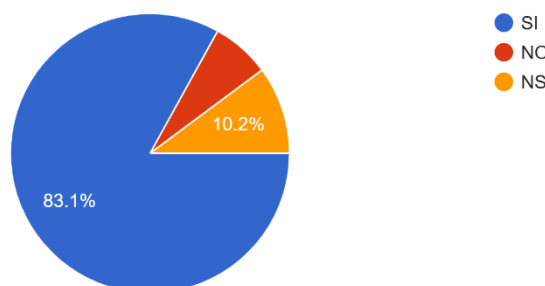
En términos generales, los resultados de las encuestas evidencian un alto grado de satisfacción entre el personal en relación con los principios de igualdad y las prácticas implementadas para promoverla dentro de la organización. La mayoría de las personas trabajadoras perciben un compromiso institucional real con la equidad de género y valoran positivamente las medidas adoptadas para garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Asimismo, se constata un nivel adecuado de conocimiento sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como sobre los protocolos y canales de denuncia ante situaciones de acoso sexual o por razón de género. Este grado de información y sensibilización sugiere que la empresa ha logrado difundir eficazmente sus políticas internas y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la prevención de conductas discriminatorias.

1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su organización?
118 respuestas

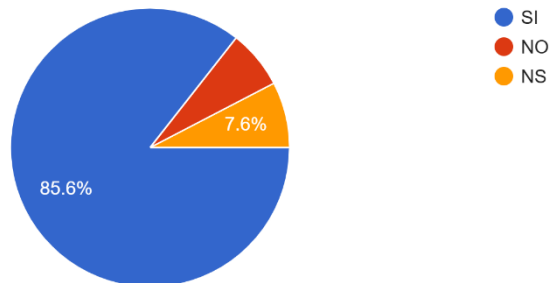


2. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
118 respuestas



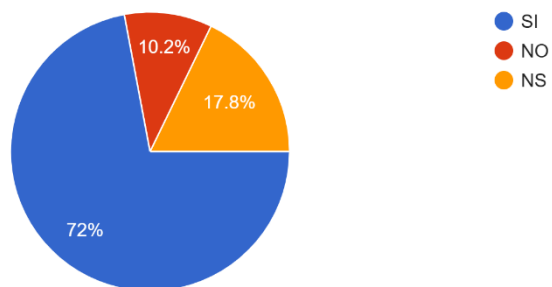
3. ¿Acceden por igual hombre y mujeres a la formación recibida por la empresa?

118 respuestas



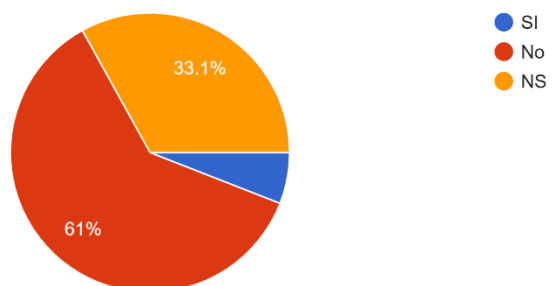
4. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

118 respuestas



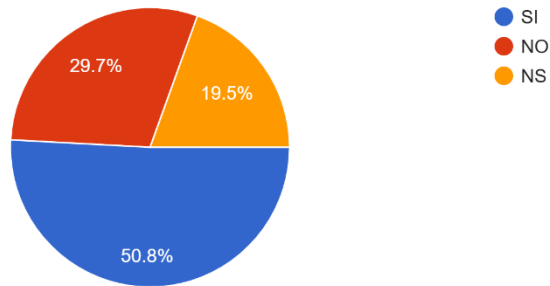
5. ¿Existen diferencias de retribución en función del sexo?

118 respuestas



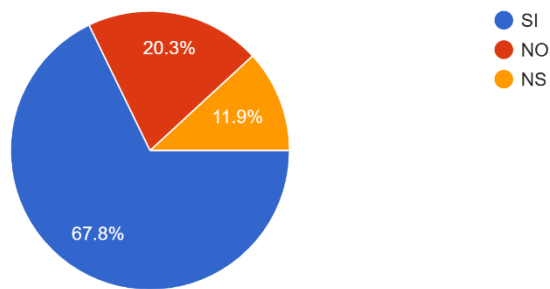
6. ¿Tiene conocimiento de la existencia en su entidad de un Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por razón de sexo?

118 respuestas



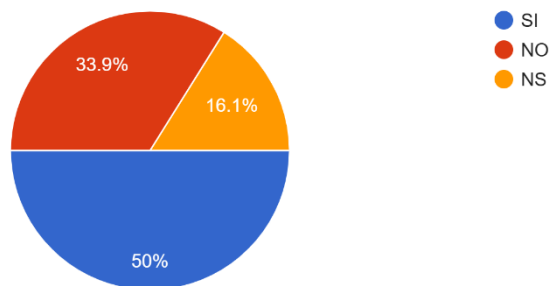
7. ¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

118 respuestas



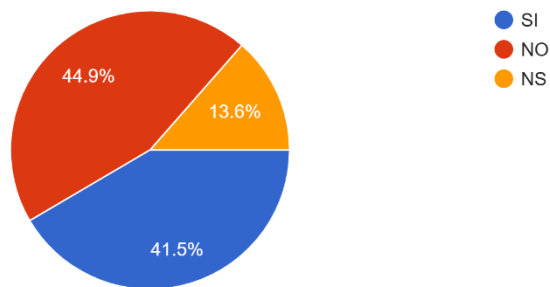
8. ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

118 respuestas



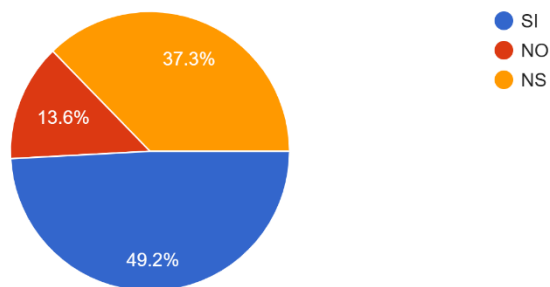
9. ¿Conoce las medidas de conciliación disponibles?

118 respuestas



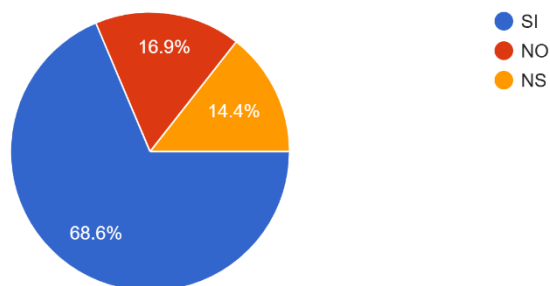
10. ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?

118 respuestas



11. ¿Considera necesario un Plan de Igualdad en la entidad?

118 respuestas





AUDITORÍA RETRIBUTIVA

+
+
+



INTRODUCCIÓN

Esta auditoría salarial constituye una ocasión para manifestar el nivel de transparencia retributiva de la entidad, así como una igualdad real y efectiva en el ámbito salarial para así evitar cualquier riesgo de discriminación directa o indirecta que pueda darse dentro de su política retributiva.

A través de la auditoría salarial, la entidad adquiere una percepción real en relación al grado de cumplimiento de sus obligaciones jurídico-laborales.

En el diagnóstico se verán reflejados todos los valores medios de los salarios de las personas trabajadoras en una empresa, incluyendo los complementos salariales, percepciones extrasalariales, horas extraordinarias, y horas complementarias. Este registro está realizado de manera desagregada por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor.

Una vez que llevemos a cabo el diagnóstico, se emitirá una conclusión que puede dar lugar a cuatro resultados:

- **Opinión limpia o sin salvedades:** se trata del caso en el cual el informe de auditoría mostrará un resultado totalmente favorable, indicando que la política retributiva de la empresa es acorde a la normativa vigente y no se da ningún tipo de discriminación por razón de sexo en cuestiones salariales.
- **Opinión con salvedades:** se trata del caso en el cual el informe refleja un resultado positivo, pero con ciertas desviaciones, para las cuales se propondrá medidas correctivas.
- **Opinión adversa o negativa:** se da cuando las desigualdades detectadas en el diagnóstico son importantes, y pueden poner en riesgo el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de la empresa.
- **Abstención u opinión denegada:** se da cuando la persona auditora no ha tenido acceso a la información necesaria para una correcta

elaboración de la auditoría, siendo la empresa quien ha negado el acceso a dicha información.

OPINIÓN LIMPIA O SIN SALVEDADES	OPINIÓN CON SALVEDADES	OPINIÓN ADVERSA O NEGATIVA	ABSTENCIÓN U OPINIÓN DENEGADA
Totalmente favorable	Favorable con excepciones	Desfavorable	No se aportan los datos necesarios

RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD

La entidad tendrá la responsabilidad de facilitar toda la documentación requerida por la persona auditora, así como proporcionar toda la información necesaria para una correcta interpretación de la documentación facilitada. De la misma manera, es responsabilidad de la empresa colaborar en todo momento con la persona auditora con la finalidad de facilitar la elaboración de un informe de auditoría totalmente acorde a las circunstancias de la empresa.

RESPONSABILIDAD DE LA PARTE AUDITORA

La responsabilidad de las personas auditoras es concluir una opinión objetiva y fundamentada acerca del grado de igualdad aplicado en las políticas salariales de la empresa, así como contemplar el grado de cumplimiento de la normativa vigente en la presente materia. Así mismo, será responsabilidad de las personas auditoras el proponer medidas correctoras a las salvedades observadas, en el caso de darse éstas.

De la misma manera, es responsabilidad fundamental de las personas auditoras cumplir el principio de confidencialidad y de protección de datos, limitándose el uso de los mismos a la finalidad exigida y restringiendo el uso de los datos únicamente a la persona auditora o, en su defecto, al equipo auditor.

MARCO NORMATIVO

Por un lado, nos encontramos con la normativa más reciente: R.D. 902/2020 que obliga a todas las empresas y entidades que se rijan por el Estatuto de los Trabajadores a realizar un registro salarial. No obstante, esta obligatoriedad nace de la Ley Orgánica 03/2007 de Igualdad, y del R.D. 06/2019, el cual modificó el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto 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.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "RD 901/2020") establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente: "También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO RETRIBUTIVO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA."

No obstante, dado que la Auditoría Retributiva constituye un documento en el que se analizan datos cuantitativos de la empresa plasmados en el diagnóstico, primeramente se deberá desarrollar y aprobar el diagnóstico para, posteriormente, poder elaborar la auditoría retributiva e incluirla en el análisis diagnóstico general.

Así, la auditoría salarial debe contener lo siguiente:

- 1. Diagnóstico de situación retributiva:** Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.
- 2. La evaluación de los puestos de trabajo** teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- 3. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.**
- 4. Plan de actuación:** Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos, que se plasmará tanto en la auditoría salarial como en las medidas establecidas dentro del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA TÉCNICA

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por Acción Laboral para la descripción de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial. El Convenio Colectivo aplicables en esta situación es el Convenio colectivo estatal de enseñanza y formación no reglada.

Por lo que es este instrumento el que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de Acción Laboral.

En el caso que nos ocupa, en Acción Laboral se ha utilizado la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior análisis de la política salarial.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

Atendiendo a lo establecido en ONU Mujeres, para analizar la brecha salarial de una organización habrá que atender a dos preguntas principales: ¿Qué cantidades se van a estudiar? y ¿A quién corresponden estas cantidades?

¿Qué cantidades estudiamos?

- El salario. En el caso de la brecha salarial, nos referimos a la cantidad que una persona recibe de su empleador/a por realizar su trabajo. El salario incluye, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie.
- Cantidades brutas. Las cantidades que forman parte del salario deben incluir los impuestos y las aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y pensiones.

- Cantidades agrupadas. Salvo que comparemos el salario de una sola mujer con el de un solo hombre, siempre estos cálculos se realizan para grupos de mujeres y hombres. Entonces, si dentro de cada uno de esos grupos, no todas las personas tienen exactamente el mismo salario ¿qué cifra es correcto considerar? Comúnmente se emplea como cifra el promedio de todas las cantidades del grupo. Existen otras opciones de cálculo estadístico, como la mediana, que no se utilizan normalmente.

¿A quién corresponden estas cantidades?

Esta pregunta no tiene una única respuesta, pero en todos los casos es imprescindible conocer a quién nos referimos. Evidentemente, cuando más similares sean los grupos, más significativo será el resultado. Con relación al ámbito considerado, es importante entender cuál es, a fin de establecer la explicación y responsabilidad de las diferencias identificadas.

- Total de una organización. En estos casos, se considera el total de personas que trabajan en una empresa y se realiza el cálculo de la diferencia salarial. Pero esta diferencia puede deberse, muy frecuentemente, a que las mujeres ocupan puestos en la empresa que reciben salarios menores. Por lo tanto, esta cifra pone de relieve una evidente segregación vertical (las mujeres están concentradas en puestos de menor nivel, mientras que los hombres lo están en puestos de nivel superior). Pero eso no implica necesariamente que exista una discriminación salarial. En cualquiera de los casos, la responsabilidad compete a la organización.
- Personas que ocupan un mismo puesto. En este caso, comparamos salarios de personas que realizan un mismo trabajo, es decir, que ocupan un mismo puesto de trabajo, dentro de una misma empresa.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Este análisis se realizará en base a las directrices establecidas en la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género, de tal manera que estas pautas se han sintetizado creando una lista de comprobación, que se expone a continuación.

REGISTRO RETRIBUTIVO

¿El registro retributivo se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad o similar?

SI NO Aunque se ha utilizado una herramienta equivalente: los datos se examinan conforme a la normativa vigente, calculando las medias y medianas de cada puesto de trabajo según el sexo, y evaluando las posibles brechas detectadas.

¿Se ha realizado consulta previa a la RLPT para la elaboración del Registro?

SI NO

¿Se ha realizado el registro atendiendo a la clasificación profesional de la entidad?

SI NO El análisis se ha llevado a cabo considerando los puestos de trabajo de la empresa, al constituir el nivel de clasificación más detallado.

¿Los conceptos retributivos que aparecen en el registro son los que figuran en el convenio de aplicación?

SI NO

¿Existe definición clara de qué incluye cada concepto salarial?

SI NO

¿Se han calculado promedios y medianas de cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales?

SI NO

¿Existe informe justificativo en casos de diferencias salariales?

SI NO

¿Se ha ejercitado el derecho de acceso al registro retributivo por parte de la RLT o la Plantilla?

SI NO No obstante, tanto este documento como el Plan de Igualdad, una vez aprobados, estarán disponibles para todo el personal de la empresa.

¿Existen retribuciones en especie?

SI NO

¿Existen complementos salariales que no corresponden a las funciones del puesto?

SI NO

¿Existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas para los que se exija tener un contrato fijo, trabajar a jornada completa o una determinada antigüedad en la empresa?

SI NO

¿Se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad o similar?

SI NO

PROMOCIÓN

¿Está regulado el procedimiento para la promoción por el convenio u otro acuerdo colectivo?

SI NO Sí. No obstante, las posibilidades de promoción son limitadas debido a la naturaleza de los puestos.

¿Es la antigüedad un requisito o criterio para la promoción?

SI NO

¿Alguno de los siguientes factores está directa o indirectamente vinculado con los

procesos de promoción?:

Movilidad geográfica

SI NO

Disponibilidad para viajar

SI NO

Disponibilidad horaria más allá de la jornada habitual

SI NO

¿Debe superarse alguna prueba objetiva para promocionar?

SI NO

¿Se informa a toda la plantilla de la empresa para la presentación de candidaturas cuando existe una posible promoción interna?

SI NO

¿Las personas con contrato temporal o a tiempo parcial tienen las mismas posibilidades de promoción que las personas con contrato indefinido o a jornada completa?

SI NO

¿Las personas encargadas de realizar la evaluación del personal tienen formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

SI NO

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

¿Existen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación?

SI NO

¿Se observan diferencias porcentuales entre mujeres y hombres en relación con el tipo de contrato?

SI NO

¿Se observan diferencias porcentuales significativas en relación con la antigüedad entre mujeres y hombres?

SI NO

Si es así, ¿supone esto una minoración en las retribuciones?

SI NO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

¿Existe diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional?

SI NO Las mujeres se concentran en puestos de administración, mientras que los hombres ocupan tanto los puestos más operativos como un porcentaje significativo de los medios y altos mandos.

¿Existen diferencias salariales por sexo dentro de una misma categoría profesional o en categorías o puestos del mismo valor?

SI NO

FORMACIÓN

¿El Plan de Formación de empresa está abierto a toda la plantilla?

SI NO

¿Todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua?

SI NO

¿Existen diferencias porcentuales significativas entre la participación de mujeres y hombres en el plan de formación de la empresa?

SI NO

¿La formación se imparte en su mayoría durante el horario laboral?

SI NO

¿Se prioriza el acceso a mujeres a formaciones para su inserción en puestos masculinizados?

SI NO

¿Las personas que disfrutan o han disfrutado de alguna medida de conciliación han tenido las mismas posibilidades de acceso a la formación?

SI NO En el periodo de análisis, no se registran casos de aplicación de medidas de conciliación.

CONDICIONES DE TRABAJO

¿Se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la duración de la jornada?

SI NO

¿Se observa una diferencia retributiva a favor de quienes trabajan a turnos o en determinados turnos?

SI NO

Si es así, ¿estos turnos están disponibles para toda la plantilla?

SI NO

¿Es similar el número de horas extraordinarias que realizan mujeres y hombres?

SI NO

¿Hay diferencias significativas entre unos puestos de trabajo y otros en la realización de horas extraordinarias?

SI NO

¿Se han producido situaciones de movilidad funcional?

SI NO

¿Se han producido situaciones de movilidad geográfica?

SI NO

Si se ha implantado en la empresa el trabajo a distancia, ¿El porcentaje de las mujeres que realizan trabajo a distancia es proporcional al peso que tienen en la plantilla?

SI NO Puestos como tutor/a y formador/a online, fundamentales en la plantilla de la empresa, implican la implantación y regulación del trabajo a distancia.

¿Todas las personas han tenido las mismas oportunidades para acceder al trabajo a distancia?

SI NO Según la naturaleza del puesto.

¿Se han establecido los gastos de compensación por el trabajo a distancia?

SI NO No aplica

CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

¿Utilizan en igual medida mujeres y hombres las excedencias o reducciones de jornada?

SI NO En los datos analizados para este estudio no se identificaron casos de excedencia ni de reducción de jornada.

¿Qué conceptos se reducen en caso de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares?

Se reducen todos los conceptos salariales en la proporción que se reduzca la jornada.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

¿Existen secciones o departamentos feminizados o masculinizados?

SI NO Se trata de una empresa feminizada, especialmente en las áreas relacionadas con la administración y la formación.

¿Existen categorías o grupos profesionales en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?

SI NO

PLAZO Y VIGENCIA

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que entró en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En consecuencia, la obligación de la auditoría salarial atiende a la siguiente implantación progresiva:

- Desde el 7 de marzo de 2020, debían tenerlo todas las empresas de más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, las empresas de entre 100 y 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas de 50 o más personas en plantilla estarán obligadas a tener un plan de igualdad.

Y atendiendo a la vigencia, la normativa establece que la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad, salvo que se determine una duración inferior.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS

A continuación, se expondrán todos los conceptos salariales y extrasalariales, con los promedios y medianas totales de cada uno de ellos, así como el informe de justificación de posibles brechas que puedan darse dentro del registro salarial realizado por puestos de trabajo. Este registro salarial se adjuntará en un documento a parte por mayor operatividad.

A lo largo del presente apartado se van a analizar las brechas de sexo extraídas de las retribuciones del año 2024, explicando las razones por las que suceden las mismas.

Así mismo, los datos corresponderán a lo realmente percibido, de acuerdo a lo establecido en el art. 5.2 párrafo 2º: *“A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana **de lo realmente percibido** por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”.*

Así mismo, se ha procedido a normalizar y anualizar los conceptos armonizables, justificando las brechas obtenidas en los datos normalizados.

ANÁLISIS DE LAS POSIBLES BRECHAS SALARIALES

POR PUESTO

A continuación, se expondrá un análisis de brechas salariales por puesto, utilizando para ello una herramienta equivalente a la del Ministerio.

SALARIO BASE

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR: Este puesto cuenta con la participación de 675 mujeres y 269 hombres. Se observa una brecha negativa (favorable a las mujeres) del -33% en promedio y del -63% en la mediana. Las trabajadoras acumulan, en proporción, un mayor tiempo de servicio y presentan jornadas con niveles de dedicación más altos. Estos aspectos influyen directamente tanto en la cantidad total percibida en el salario base como en el acceso a ciertos complementos que se analizarán más adelante.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA: Este puesto está ocupado por una mujer y un hombre. Se registra una brecha del -95%, tanto en el promedio como en la mediana, a favor de la trabajadora. Esta diferencia se explica por el mayor porcentaje de jornada que ella desempeña, con una dedicación del 100%, frente al 51,28% correspondiente a su compañero.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS: Este puesto está ocupado por un hombre y tres mujeres. Las trabajadoras desempeñan jornadas con una dedicación del 100%, mientras que el trabajador alcanza únicamente un 20,51%. Estos factores explican la brecha del -315% en el promedio y del 357% en la mediana, resultados directamente relacionados con las diferencias en el nivel de dedicación.

DOCENTE HR FPR: Este puesto está ocupado por tres hombres y tres mujeres. La brecha del -37% en el promedio y del -235% en la mediana, ambas favorables a las mujeres, se explica por su mayor número de días trabajados y por una mayor proporción de jornadas con altos porcentajes de dedicación. En efecto, las trabajadoras se concentran en jornadas superiores al 50%,

mientras que uno de los hombres desarrolla su labor con una dedicación del 23,53%, valor que influye significativamente en el desequilibrio de la media.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1ª: En este puesto, ocupado por 3 hombres y 2 mujeres, detectamos una brecha del -42% en el promedio. Aunque todas las personas trabajan al 100% de dedicación, ellas reúnen, en proporción, más días trabajados.

ORIENTADOR/A: Este puesto está ocupado por 2 hombres y 10 mujeres. Se observa una brecha negativa, favorable a las mujeres, del -35% en el promedio y del -37% en la mediana. Las trabajadoras presentan, en promedio, mayor tiempo de servicio y niveles de dedicación más elevados, factores que explican las diferencias retributivas detectadas.

SALARIO ARMONIZADO

La persistencia de ciertas brechas salariales favorables a las mujeres, incluso tras el proceso de armonización salarial, sugiere que el salario base total percibido no se relaciona de manera completamente proporcional con el tiempo trabajado. Esto apunta a la influencia de factores indirectos, como las diferencias en el porcentaje de dedicación, el número de horas efectivas, la antigüedad o la experiencia profesional acumulada, variables que pueden generar bonificaciones o complementos específicos.

Del mismo modo, tanto el salario base como algunos complementos susceptibles de armonización reflejan el impacto de las trayectorias profesionales y los niveles de dedicación dentro de la organización. En este sentido, las diferencias salariales detectadas parecen responder principalmente a las características individuales y a la evolución profesional del personal, más que a una desigualdad retributiva de naturaleza estructural.

COMPLEMENTOS

Se observan diferencias salariales más marcadas en los complementos vinculados a condiciones particulares del puesto, indemnizaciones concretas o al reconocimiento de rendimientos específicos. Esta situación refleja una amplia heterogeneidad en las experiencias y trayectorias profesionales del personal, cuyos distintos recorridos laborales y niveles de desempeño influyen de manera directa en los promedios retributivos de cada género.

TOTAL GENERAL	PROMEDIO	MEDIANA
	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-45%	-96%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	-122%	-122%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	-174%	-200%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	-37%	-235%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	14%	23%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	39%	36%
SALARIO BASE	% BRECHA	% BRECHA
	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-33%	-63%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	-95%	-95%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	-315%	-357%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	-37%	-235%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	-42%	1%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	37%	30%
PUESTO	% BRECHA	% BRECHA
	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-17%	43%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	0%	0%

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	-238%	-89%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	-2%	0%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	-59%	-24%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	39%	36%

DEDICACION

+PAGAS+ANTIGÜEDAD

	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-84%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	-33%	-33%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	-358%	-401%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	0%	0%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	-16%	7%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	27%	30%

RETRIBUCION VOLUNTARIA

ABSOR

	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-73%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	27%	58%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	0%	0%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	63%	69%

OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	42%	53%

INDEMNIZACIONES

	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-49%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	0%	0%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	0%	0%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	0%	0%
(en blanco)	0%	0%

PLUS OBJETIVOS

	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-8%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	0%	0%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	0%	0%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	0%	0%

IT ENFERMEDAD SS

	% BRECHA	% BRECHA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FPR	-491%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A FTO	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PAA	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TGS	0%	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TOE	0%	0%
DOCENTE HR FPR	0%	0%
DOCENTE HR FTO	0%	0%
DOCENTE HR PROFESOR/A TITULAR	0%	0%
FORMADOR	0%	0%
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	0%	0%
OF ADTV 1ª	92%	-2171%
OF ADTV 2ª TFO	0%	0%
OF ADTV 2ª TGS	0%	0%
ORIENTADOR/A	0%	0%

POR PUESTOS DE IGUAL VALOR

TOTAL GENERAL Y SALARIO BASE

Si atendemos al **salario base**, observamos una brecha a favor de las mujeres en la **agrupación 1**, la cual es representada por 274 contratos masculinos y 689 contratos femeninos. Esta diferencia se maximiza en el balance del **total general**. Su justificación apela al hecho de que las mujeres reúnan más tiempo trabajado que los hombres.

En la **agrupación 5**, ocupada por 6 trabajadores y 14 trabajadoras, advertimos una brecha de -58% en la mediana del total general, debida a una diferencia notable a favor de algunas de las mujeres en la percepción del complemento *retribución voluntaria absorbible*.

SALARIO ARMONIZADO

Al efectuar el armonizado, la brecha antes mencionada en la agrupación 1 deja de favorecer a las mujeres y se inclina hacia los hombres en la mediana, porque, si bien el mayor acúmulo de tiempo trabajado por parte de las mujeres queda reflejado en el salario base, los hombres presentan una mayor percepción del complemento *plus objetivos*.

En el caso de la **agrupación 5**, el proceso de armonizado genera una brecha a favor de los hombres tanto en el promedio como en la mediana, pese a que las brechas detectadas previamente en el salario base y en el total general eran favorables a las mujeres y no se observan diferencias en la cuantía de los complementos salariales percibidos por hombres y mujeres.

Este cambio de sentido de la brecha se explica por el efecto del armonizado al neutralizar las diferencias en tiempo de trabajo, revelando una retribución equivalente por unidad de tiempo superior en el caso de los hombres, derivada de diferencias en la estructura salarial individual y en la distribución de los conceptos retributivos consolidados.

La **agrupación 5** incluye diversos puestos docentes de igual valor, si bien con ligeras diferencias en el nivel de responsabilidad y cualificación. La brecha observada indica una mayor presencia masculina en posiciones de mayor cualificación dentro de la agrupación. Este fenómeno se enmarca en una tendencia estructural del sector educativo, tradicionalmente feminizado, donde los niveles jerárquicos o de mayor especialización tienden a concentrar una mayor proporción de hombres; circunstancia que no deriva de la política retributiva de la empresa.

COMPLEMENTOS

Las brechas en complementos son indicadoras de diferentes tendencias por parte de cada sexo en sus trayectorias laborales.

El complemento de *dedicación +pagas+antigüedad* compensa a las mujeres de las agrupaciones 1 y 5 por una mayor permanencia en la entidad, así como un grado de implicación superior.

El complemento de *mejora voluntaria absorbible* identifica importes que la empresa abona de forma voluntaria y que pueden ser absorbidos o compensados cuando se producen mejoras salariales legales o convencionales. En este caso, la brecha se decanta a favor de las mujeres, quienes son más en número y en permanencia.

En las indemnizaciones, la brecha se decanta a favor de las mujeres porque, estadísticamente, son mayoría.

En el *plus objetivos*, la brecha favorece a los hombres de la agrupación 1. Este complemento variable está vinculado al cumplimiento de metas previamente establecidas, no es consolidable y sujeto a criterios de

evaluación objetivos. Observamos que los hombres, si bien son minoría y tienden al desempeño de trayectorias más breves, se involucran en el progreso de la empresa y perciben en ella una oportunidad de desarrollo profesional.

TOTAL GENERAL	PROMEDIO %	MEDIANA %
	BRECHA	BRECHA
Agrupación 1	-43%	-99%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	-7%	-58%

SALARIO BASE	% BRECHA	% BRECHA
	Agrupación 1	-33%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	2%	-3%

SALARIO ARMONIZADO	% BRECHA	% BRECHA
	Agrupación 1	-17%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	28%	49%

DEDICACION +PAGAS+ANTIGÜEDAD	% BRECHA	% BRECHA
	Agrupación 1	-80%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	-56%	0%

RETRIBUCION VOLUNTARIA ABSOR	% BRECHA	% BRECHA
	Agrupación 1	-62%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	-22%	-2979%

INDEMNIZACIONES

	% BRECHA	% BRECHA
Agrupación 1	-49%	0%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	0%	0%

PLUS OBJETIVOS

	% BRECHA	% BRECHA
Agrupación 1	42%	0%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	0%	0%

IT ENFERMEDAD SS

	% BRECHA	% BRECHA
Agrupación 1	-265%	0%
Agrupación 4	0%	0%
Agrupación 5	0%	0%

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Mediante la herramienta del Ministerio obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basada en los siguientes conceptos:

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

Polivalencia
Esfuerzo físico
Esfuerzo mental
Esfuerzo emocional
Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión
Responsabilidades funcionales
Autonomía

CONDICIONES EDUCATIVAS

Enseñanza reglada

CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Condiciones físicas
Condiciones psicosociales
Horarios, descansos y vacaciones
Desplazamientos y viajes

CONDICIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN

Procedimientos	Destreza
Competencias digitales	Minuciosidad
Gestión de la diversidad	Aptitudes sensoriales
Idiomas extranjeros	Capacidad para plantear ideas
Formación no reglada	Capacidad comunicativa
Experiencia	Capacidad emocional
Actualización de conocimientos	Capacidad de resolución

A continuación, se adjunta la tabla con las valoraciones de puestos de trabajo por puntos de factor, siguiendo como base los conceptos anteriormente expuestos:

	A)	B)	C)	D)	
	NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	CONDICIONES EDUCATIVAS	CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL PUNTOS
BACKOFFICE	120	86	56	14	277
DINAMIZADOR/A	157	86	131	14	389
FORMADOR/A PRESENCIAL	115	114	139	23	391
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	95	29	38	14	176
PROSPECTOR/A DE CALL CENTER	129	57	64	14	264
PROGRAMADOR/A	163	143	120	5	431
TÉCNICO DE PROSPECCIÓN	152	29	58	25	264
RESPONSABLE TERRITORIAL DE OPERACIONES	345	143	206	59	752
TECNICO/A DE FORMACION	150	114	98	25	387
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	170	114	104	20	408

TÉCNICO/A DE ORIENTACIÓN Y AUTOEMPLEO	176	143	128	29	476
TÉCNICO DE ORIENTACION Y EMPLEO	176	143	128	29	476
FORMADOR/A TUTOR ONLINE	115	114	156	23	408
VERIFICADOR/A	121	114	56	14	306

Sistema y criterios de valoración de los puestos de trabajo

La herramienta facilitada por el Ministerio aplica un método de evaluación basado en una puntuación numérica objetiva que valora los puestos según su responsabilidad, complejidad, impacto en la organización, competencias exigidas, autonomía y capacidad de decisión. A mayor puntuación, mayor será la valoración del puesto dentro de la estructura de la empresa.

Sistema y criterios de clasificación profesional

La clasificación sugerida por el Ministerio considera grupos profesionales, definidos por niveles de responsabilidad, cualificación y autonomía. Cada agrupación representa una categoría profesional diferenciada, asociada a distintos niveles retributivos, requisitos de acceso y posibilidades de promoción.

Los criterios utilizados para esta clasificación son:

- **NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS:** Polivalencia, esfuerzo físico, esfuerzo mental, esfuerzo emocional, responsabilidad de organización, coordinación, supervisión, responsabilidades funcionales y Autonomía.
- **CONDICIONES EDUCATIVAS:** Enseñanza reglada.
- **CONDICIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN:** Procedimientos, competencias digitales, gestión de la diversidad, idiomas extranjeros, formación no reglada, experiencia, actualización de conocimientos,

destreza, minuciosidad, aptitudes sensoriales, capacidad para plantear ideas, capacidad comunicativa, capacidad emocional, capacidad de resolución de conflictos.

- **CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO:** Condiciones físicas, condiciones psicosociales, horarios, descansos y vacaciones, desplazamientos y viajes

Tareas y funciones por niveles de agrupación

Las tareas y funciones se organizan según agrupaciones profesionales, que reflejan niveles jerárquicos y funcionales:

- **Agrupación 9** corresponde a puestos de alta responsabilidad operativa y estratégica, con funciones de supervisión, coordinación de equipos y toma de decisiones a nivel territorial.
- **Agrupación 5** incluye perfiles técnicos y especializados, cuyas funciones se centran en el desarrollo técnico, la gestión de proyectos formativos y el acompañamiento a usuarios/as.
- **Agrupación 4** abarca perfiles operativos en la formación presencial y dinamización, que ejecutan acciones formativas y de apoyo directo.
- **Agrupación 3** recoge funciones de apoyo técnico y comercial, que se orientan a la captación de usuarios/as y gestión documental.
- **Agrupación 1** corresponde al *Personal de Apoyo Administrativo*, con tareas básicas de soporte y gestión administrativa.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	RESPONSABLE TERRITORIAL DE OPERACIONES (752)
Agrupación 5	PROGRAMADOR/A (431) TÉCNICO/A DE GESTIÓN (408) TÉCNICO/A DE ORIENTACIÓN Y AUTOEMPLO (476) TÉCNICO/A DE ORIENTACION Y EMPLEO (476) FORMADOR/A TUTOR/A ONLINE (408)

Agrupación 4	DINAMIZADOR/A (389) FORMADOR/A PRESENCIAL (391) TÉCNICO/A DE FORMACION (387) VERIFICADOR/A (306)
Agrupación 3	BACKOFFICE (277) PROSPECTOR/A DE CALL CENTER (264) TÉCNICO/A DE PROSPECCIÓN (264)
Agrupación 1	PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO (176)

La agrupación 9 incluye el puesto que ha sido evaluado como el más crítico y estratégico dentro de la empresa. Estos puestos suelen requerir un nivel significativo de responsabilidad, experiencia especializada y habilidades técnicas avanzadas. Además, los/as profesionales que ocupan estos roles a menudo desempeñan funciones clave que contribuyen directamente al éxito y la rentabilidad de la empresa. Por lo tanto, es natural que estos puestos estén entre los mejor valorados en términos de compensación y beneficios, ya que reflejan la importancia y el impacto que tienen en la organización.

Siguiendo con nuestra metodología de valoración, a medida que descendemos en las agrupaciones, los puestos tienden a requerir menos especificidades en los requisitos en comparación con los de las agrupaciones superiores. Sin embargo, esto no implica que estos roles sean menos importantes, sino que su contribución está enfocada en otros aspectos más operativos, que son esenciales para el funcionamiento diario de la empresa. Aunque su impacto en la estrategia global puede no ser tan directo, estos roles son fundamentales para garantizar el desarrollo de la organización de manera eficiente y efectiva.

En este caso, las puntuaciones de las valoraciones de puestos se dividen en cinco agrupaciones (1, 3, 4, 5 y 9).

INFORME DE CONCLUSIONES

Del análisis de la información cuantitativa facilitada por la empresa, se desprende la existencia de ciertas diferencias salariales entre personas que ocupan puestos dentro de las mismas áreas funcionales. No obstante, dichas diferencias no obedecen a factores discriminatorios, sino que se explican principalmente por criterios objetivos, especialmente relacionados con el tiempo efectivamente trabajado a lo largo del periodo examinado, así como con la naturaleza y continuidad de las jornadas desarrolladas.

En lo que respecta a los complementos salariales, se identifica que su asignación está vinculada, en gran medida, a los días trabajados y a circunstancias concretas derivadas del desempeño o de las características del puesto. Este sistema puede generar variaciones retributivas que, aunque justificadas por estos factores, contribuyen a la existencia de brechas salariales aparentes. Por tanto, se recomienda seguir revisando periódicamente estos componentes con el fin de garantizar una aplicación equitativa y transparente, en coherencia con los principios de igualdad retributiva establecidos en la normativa vigente.

PLAN DE ACCIÓN

ASPECTO	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
Revisión y adaptación de los puestos de trabajo	Se recomienda la valoración periódica de los puestos de trabajo para mantener actualizadas y ajustadas las funciones asignadas con los salarios correspondientes.	Se propone realizar periódicamente la valoración y revisión de las categorías, estudiando las funciones y salarios a ellas asignadas partiendo de lo establecido en el convenio colectivo para mantenerlas actualizadas.	12 meses	Administración Dirección
Auditoría salarial	Se recomienda que de manera anual se	Se propone la realización anual de una auditoría salarial con el fin de llevar a	12 meses	Administración Dirección

	realice una auditoría salarial	cabo un control de sobre los salarios.		
Selección de personal	Se recomienda la estandarización de los procesos de selección; donde se establezca que, a dos currículums idénticos, se contrate al sexo infrarrepresentado.	Se propone la creación de un protocolo de selección.	12 meses	Administración Dirección
Promoción	Se recomienda la protocolización del sistema de promoción con criterios objetivos, para fomentar la distribución equilibrada de los puestos de mando.	Se propone la realización de un protocolo de promoción.	6 meses	Administración Dirección



OBJETIVOS Y MEDIDAS

+
+
+

EJE DE INTERVENCIÓN 0: MEDIDAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL

Nº	0.1
MEDIDA	Designar a una persona responsable de Igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por el cumplimiento y la supervisión de todos los preceptos contemplados por la empresa en materia de Igualdad.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
INDICADORES	Nombre de la persona que cubra dicha plaza durante la vigencia del plan
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos • Comité de Igualdad • Persona designada
MEDIOS DESTINADOS	<p>Económicos: medios propios</p> <p>Materiales: informes, plantillas de análisis</p> <p>Personales: Persona responsable, equipo técnico de RRHH y Comité de Igualdad</p>
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	0.2
MEDIDA	Correo electrónico específico para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por el cumplimiento y la supervisión de todos los preceptos contemplados por la empresa en materia de Igualdad.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad
INDICADORES	Correo electrónico creado
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos • Comité de Igualdad • Persona responsable de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: informes, plantillas de análisis
	Personales: Persona responsable de Igualdad, equipo técnico de RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 1: ACCESO Y SELECCIÓN

Asegurar un acceso a la empresa que sea completamente neutral y fundamentado en criterios objetivos, eliminando cualquier posibilidad de discriminación, ya sea directa o indirecta.

Nº	1.1
----	-----

MEDIDA	Auditoría anual de los procesos de selección para detectar sesgos de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Identificar posibles sesgos directos o indirectos en las fases de reclutamiento, cribado y selección, garantizando procesos transparentes y no discriminatorios.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Realización anual de una auditoría interna que revise: ofertas publicadas, lenguaje utilizado, criterios de evaluación, composición de los tribunales evaluadores y resultados por sexo. La auditoría incluirá recomendaciones de mejora y se presentará al Comité de Igualdad.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N° auditorías realizadas • N° de mejoras propuestas y aplicadas • Porcentaje de ofertas con lenguaje inclusivo • Distribución de candidatos/as por sexo en cada fase
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos • Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: informes, plantillas de análisis
	Personales: equipo técnico de RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

N°	1.2
----	-----

MEDIDA	Inclusión obligatoria de al menos una persona formada en igualdad en cada proceso de selección.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que todos los procesos están supervisados con perspectiva de género y se evitan discriminaciones directas o indirectas.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Creación de un listado de personas acreditadas en igualdad (formación mínima 20 horas). En cada proceso, al menos una de estas personas participará en la revisión de la oferta, cribado de CV o entrevistas. RRHH gestionará la asignación.
INDICADORES	N.º de procesos con personal acreditado en igualdad N.º de personas acreditadas / sexo N.º de observaciones o mejoras introducidas
RESPONSABILIDAD	RRHH Departamento de Calidad / Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: formación interna
	Materiales: manual de buenas prácticas
	Personales: equipo acreditado en igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	1.3
MEDIDA	Base de datos centralizada y desagregada por sexo de todos los procesos de selección.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Disponer de un registro único que permita monitorizar la evolución de la igualdad en el acceso al empleo y tomar mejores decisiones.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Creación de una base de datos que recopile: candidatos/as por fase, sexo, resultados,

	motivo de la decisión, incidencias y perfil profesional. La herramienta generará informes automáticos trimestrales para la dirección y el Comité de Igualdad.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • N.º procesos registrados • N.º informes emitidos • Porcentaje de información completa en el sistema • Evolución de la ratio mujeres/hombres en fases de selección
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH • Departamento de Sistemas (soporte técnico)
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: licencia software o desarrollo interno
	Materiales: plataforma centralizada
	Personales: equipo RRHH / Sistemas
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Trimestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	1.4
MEDIDA	Publicación anual del "termómetro retributivo" desagregado por sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aumentar la transparencia salarial.

DESARROLLO DE LA MEDIDA	Crear un panel de datos simple, público para toda la plantilla, con remuneraciones medias por puesto y sexo.
INDICADORES	Brecha salarial anual % de puestos con retribuciones equilibradas
RESPONSABILIDAD	RRHH Comisión de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Recursos visuales
	Personales: equipo RRHH / Comisión de Igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	1.5
MEDIDA	Priorización del personal interno y del sexo menos representado a la hora de cubrir vacantes.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.
INDICADORES	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna, y nº de vacantes cubiertas por contratación externa

	desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.
RESPONSABILIDAD	RRHH Comisión de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Recursos digitales
	Personales: equipo RRHH / Comisión de Igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º trimestre 2029

Nº	1.6
MEDIDA	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.
INDICADORES	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida, desagregado por sexo.

RESPONSABILIDAD	RRHH Comisión de Igualdad Persona responsable de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Medios de difusión y de registro Personales: equipo RRHH / Comisión de Igualdad / Marketing
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º trimestre 2029

Nº	1.7
MEDIDA	Seguimiento de los motivos de baja voluntaria
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a.
INDICADORES	N.º de bajas voluntarias desglosado por motivo, puesto de trabajo y sexo
RESPONSABILIDAD	RRHH Comisión de Igualdad Persona responsable de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Formulario y medios de registro Personales: equipo RRHH / Comisión de Igualdad
PRIORIDAD	Media

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º trimestre 2029
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 2: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo General: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.

Nº	2.1
MEDIDA	Programa de "Mentoría Inversa" para detectar barreras de promoción profesional según género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer el acceso de mujeres y grupos infrarrepresentados a posiciones de responsabilidad y detectar barreras invisibles en los procesos de promoción.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Implementar un programa de mentoría inversa en el que mujeres y empleados/as de colectivos subrepresentados asesoren a mandos directivos sobre obstáculos internos. Revisar los criterios de promoción y planes de desarrollo profesional, incorporando las sugerencias de las sesiones de mentoría.
INDICADORES	Nº de mentorías realizadas % de recomendaciones incorporadas en procesos de promoción Incremento de mujeres en posiciones de responsabilidad
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: presupuesto para formación y sesiones de mentoría

	<p>Materiales: plataforma de seguimiento de mentorías, informes de resultados</p> <p>Personales: mentores/as senior, participantes de mentoría inversa</p>
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2028

Nº	2.2
MEDIDA	Programa de "Mentoría Inversa" para detectar barreras de promoción profesional según género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer el acceso de mujeres y grupos infrarrepresentados a posiciones de responsabilidad y detectar barreras invisibles en los procesos de promoción.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	<p>Implementar un programa de mentoría inversa en el que mujeres y empleados/as de colectivos subrepresentados asesoren a mandos directivos sobre obstáculos internos.</p> <p>Revisar los criterios de promoción y planes de desarrollo profesional, incorporando las sugerencias de las sesiones de mentoría.</p>
INDICADORES	<p>Nº de mentorías realizadas</p> <p>% de recomendaciones incorporadas en procesos de promoción</p> <p>Incremento de mujeres en posiciones de responsabilidad</p>
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	<p>Económicos: presupuesto para formación y sesiones de mentoría</p> <p>Materiales: plataforma de seguimiento de mentorías, informes de resultados</p>

	Personales: mentores/as senior, participantes de mentoría inversa
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2028
Nº	2.3
MEDIDA	Promoción profesional
OBJETIVO ESPECÍFICO	Evitar sesgos inconscientes eliminando datos personales que puedan revelar género en evaluaciones de promoción.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Implementar un proceso de revisión de candidaturas donde los evaluadores solo vean competencias, logros y experiencia, eliminando nombres y referencias de género.
INDICADORES	Nº de procesos de promoción revisados con "promoción ciega" Comparación de éxito por género antes y después de la medida
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: software de anonimización de CVs y evaluaciones
	Materiales: plantillas de evaluación
	Personales: personal de RRHH y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2028

Nº	2.4
MEDIDA	Programa de "Rotación Estratégica" para liderazgo femenino
OBJETIVO ESPECÍFICO	Preparar a mujeres para roles directivos mediante rotación por áreas clave de la empresa.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Diseñar un itinerario de proyectos estratégicos, asignando roles clave temporalmente a talento femenino para adquirir visibilidad y experiencia.
INDICADORES	Nº de mujeres participantes en rotación Incremento de mujeres en posiciones directivas tras rotación
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: presupuesto de formación y coordinación de proyectos Materiales: informes de seguimiento Económicos: presupuesto de formación y coordinación de proyectos Materiales: informes de seguimiento Personales: mentores/as y supervisores/as
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	2.6
MEDIDA	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la

	promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
INDICADORES	N.º de promociones internas con relación al n.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad RRHH
	Económicos: Medios propios Materiales: No aplica Personales: mentores/as y supervisores/as
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º trimestre 2029

Nº	2.7
MEDIDA	Seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato,

	modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
INDICADORES	N.º de vacantes. N.º de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad RRHH
	Económicos: Medios propios Materiales: No aplica Personales: mentores/as y supervisores/as
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo General: Estudiar y analizar las condiciones laborales para que todas las personas de la plantilla puedan desempeñar su trabajo de manera segura y basada en la igualdad de trato y de oportunidades.

Nº	3.1
MEDIDA	Formación obligatoria con realidad virtual (VR) sobre sesgos de género y liderazgo inclusivo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar al personal directivo y mandos intermedios sobre sesgos inconscientes y mejorar su capacidad para gestionar equipos diversos.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Crear módulos de VR donde el/la participante experimente situaciones de discriminación

	<p>laboral y toma de decisiones con impacto de género.</p> <p>Incluir escenarios de negociación salarial, promociones y resolución de conflictos.</p>
INDICADORES	<p>Nº de empleados/as que completan la formación</p> <p>Evaluación pre y post formación sobre conciencia de sesgos</p> <p>Cambios medibles en decisiones de promoción y reparto de tareas</p>
RESPONSABILIDAD	<p>Departamento de Formación</p> <p>Comité de Igualdad</p>
MEDIOS DESTINADOS	<p>Económicos: medios propios</p> <p>Económicos: desarrollo de módulos VR</p> <p>Materiales: gafas VR, software de simulación</p> <p>Personales: especialistas en formación y perspectiva de género</p>
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	3.2
MEDIDA	Revisión de competencias y perfiles profesionales con análisis de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las

	condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	<p>Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo (VPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Esta revisión se llevará a cabo en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad y se empleará la herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio.</p> <p>Definir las funciones de cada puesto de trabajo y su publicación, para que la plantilla pueda conocer sus funciones/ tareas asignadas a su puesto de trabajo.</p>
INDICADORES	<p>Definiciones de los puestos de trabajo Herramienta del ministerio de trabajo empleada. Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.</p>
RESPONSABILIDAD	<p>Departamento de RRHH Comité de Igualdad</p>
MEDIOS DESTINADOS	<p>Económicos: consultoría externa Materiales: software de análisis de competencias Personales: equipo de RRHH y comité de igualdad</p>
PRIORIDAD	Media-Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	3.3
MEDIDA	Análisis de impacto de género en cargas de trabajo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Evitar sobrecarga invisible en mujeres.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Auditoría anual de distribución real de tareas (formales e informales).
INDICADORES	Diferencias de carga detectadas
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: consultoría externa en igualdad y lenguaje inclusivo
	Materiales: software de análisis de competencias
	Personales: equipo de RRHH y comité de igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	2º trimestre 2029

Nº	3.4
MEDIDA	Revisión de complementos y variables con enfoque de género en la auditoría salarial anual.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Eliminar brechas ocultas.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Análisis específico de bonus, pluses y variables por sexo.
INDICADORES	Brecha en complementos
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Registro retributivo
	Personales: equipo de RRHH, comité de igualdad y consultoría externa
PRIORIDAD	Alta

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3° trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3° trimestre 2029

N°	3.5
MEDIDA	Derecho individual a información retributiva
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aumentar transparencia y empoderamiento.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Facilitar solicitud individual de comparativa salarial por puesto.
INDICADORES	N° de solicitudes
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Registro retributivo, Auditoría Salarial, VPT
	Personales: equipo de RRHH, comité de igualdad y consultoría externa
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3° Trimestre 2027, 3° Trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3° trimestre 2029

N°	3.6
MEDIDA	Auditoría salarial bianual
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por la equidad salarial.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Realización de una auditoría salarial completa en la mitad del periodo de vigencia del Plan.
INDICADORES	Documento de auditoría salarial
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios

	<p>Materiales: Registro retributivo, Auditoría Salarial, VPT</p> <p>Personales: equipo de RRHH, comité de igualdad y consultoría externa</p>
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	Cada dos años
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º Trimestre 2027, 3º Trimestre 2029
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º trimestre 2029

Nº	3.7
MEDIDA	Análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías, para determinar medidas viables para reducirla.
INDICADORES	% de parcialidad desagregado por sexo con comparativa por años en rango de jornada y categorías
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Bases de datos, documentos de análisis
	Personales: equipo de RRHH, comité de igualdad y consultoría externa
PRIORIDAD	Alta

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º Trimestre de 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	1º trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 4: CLASIFICACIÓN

PROFESIONAL

Objetivo General: Descripción y valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la valoración de desempeño.

Nº	4.1
MEDIDA	Sistema de evaluación por competencias con análisis de sesgo de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que las evaluaciones de desempeño y clasificación profesional sean equitativas
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Revisar las competencias requeridas para cada puesto y compararlas con evaluaciones pasadas. Analizar resultados por género y ajustar criterios que puedan favorecer a un sexo sobre otro.
INDICADORES	% de puestos con evaluación revisada Diferencias de calificación por género Nº de ajustes aplicados en criterios
RESPONSABILIDAD	Departamento de RRHH Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: software de análisis de competencias

	Materiales: plantillas y reportes de evaluación
	Personales: equipo de RRHH y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2° trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4° Trimestre del año 2029

N°	4.2
MEDIDA	Espacios y programas de trabajo inclusivos y ergonómicos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el bienestar laboral y eliminar barreras físicas que afecten de manera diferenciada por género.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Revisar espacios de trabajo, equipos y mobiliario para asegurar ergonomía universal. Incluir salas de lactancia, descanso y conciliación.
INDICADORES	N° de espacios adaptados Satisfacción del personal con condiciones laborales Reducción de incidencias relacionadas con ergonomía
RESPONSABILIDAD	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: inversión en mobiliario y adaptación de espacios Materiales: equipamiento ergonómico Personales: equipo de prevención y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1° trimestre 2027

CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN

Objetivo General: Proporcionar una formación adaptada a las necesidades de toda la plantilla evitando cualquier discriminación por sexo.

Nº	5.1
MEDIDA	Microformaciones gamificadas sobre igualdad de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener alta sensibilización continua sobre igualdad mediante aprendizaje interactivo y breve.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Implementar módulos de formación de 5-10 minutos con juegos interactivos, retos y simulaciones de toma de decisiones inclusivas.
INDICADORES	N.º de formaciones impartidas en materia de igualdad y N.º de personas que han participado en ellas. Nivel de retención y cambio de actitud medido en encuestas post formación
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación y/o formadores/as externos/as Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Talleres y facilitadores externos Materiales: guías y casos prácticos Personales: facilitadores y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral

CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029
---------------------------------------	-------------------

Nº	5.2
MEDIDA	Programa de “Formación en Liderazgo Inclusivo” para todos los niveles.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar habilidades de liderazgo inclusivo.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Talleres prácticos con casos reales de la empresa donde se simulan decisiones estratégicas con impacto de género.
INDICADORES	Nº de empleados/as formados
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación y/o formadores/as externos/as Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: talleres y facilitadores externos Materiales: guías y casos prácticos Personales: facilitadores/as y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	5.3
MEDIDA	Formación obligatoria en igualdad ligada a evaluación del desempeño
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que la igualdad sea una competencia profesional.

DESARROLLO DE LA MEDIDA	Vincular la superación de formación en igualdad a la evaluación anual del desempeño.
INDICADORES	% de plantilla formada Impacto en resultados de desempeño
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Sistemas digitales Personales: RRHH y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	5.4
MEDIDA	Itinerarios formativos diferenciados para mujeres y hombres infrarrepresentados/as
OBJETIVO ESPECÍFICO	Corregir desigualdades históricas de acceso a formación estratégica y combatir la segregación ocupacional desde su origen.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Detectar áreas masculinizadas o feminizadas y priorizar formación técnica avanzada para el sexo infrarrepresentado.
INDICADORES	% de hombres y mujeres que han recibido formación en áreas donde su sexo está infrarrepresentado
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos

	Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º Trimestre 2029

Nº	5.5
MEDIDA	Formación sobre protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, y sobre violencias sexuales
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla para la detección precoz y erradicación de las formas de violencia sexual y/o por razón de sexo más recurrentes y peligrosas.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formaciones específicas en esta materia. Dar a conocer el protocolo de la empresa y sus implicaciones.
INDICADORES	% de hombres y mujeres que han recibido formación.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	2º Trimestre 2029

Nº	5.6
-----------	-----

MEDIDA	Formación en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
INDICADORES	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos
	Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Alta

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º Trimestre 2029

Nº	5.7
MEDIDA	Establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario predeterminado en su puesto.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).
INDICADORES	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º trimestre 2028

CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º Trimestre 2029
---------------------------------------	-------------------

Nº	5.8
MEDIDA	Establecer que las formaciones se realicen dentro de la jornada laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
INDICADORES	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre 2029

Nº	5.9
MEDIDA	Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento,

	excedencias y bajas de larga duración. (Formación de acogida para personas de larga duración)
INDICADORES	N.º de veces que se aplica.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos
	Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º trimestre 2029
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre 2029

Nº	5.10
MEDIDA	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
INDICADORES	Informe de formación.
RESPONSABILIDAD	Departamento de Formación Comité de Igualdad Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Cursos, soportes digitales o físicos
	Personales: Personal formador
PRIORIDAD	Media

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º trimestre 2029
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo General: Fomento de las medidas conciliadoras y promoción de la corresponsabilidad.

Nº	6.2
MEDIDA	Talleres para corresponsabilidad dirigidos a hombres
OBJETIVO ESPECÍFICO	Impulsar el reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidados.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Talleres prácticos sobre paternidad activa, cuidados y gestión doméstica. Incentivar la participación masculina mediante reconocimientos.
INDICADORES	% de hombres participantes Cambios percibidos en conciliación familiar
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos Personal formador
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios Materiales: N/A Personales: Formadores/as externos/as
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º Trimestre del año 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º Trimestre de los años 2027, 2028 y 2029

CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	2º Trimestre del año 2029
-------------------------------	---------------------------

Nº	6.3
MEDIDA	Incentivos a hombres que ejerzan derechos de conciliación
OBJETIVO ESPECÍFICO	Normalizar el uso masculino de medidas de conciliación.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Visibilización positiva y reconocimiento interno.
INDICADORES	% de hombres usuarios
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º Trimestre del año 2028
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2029
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.4
MEDIDA	Análisis de impacto de conciliación en carrera profesional
OBJETIVO ESPECÍFICO	Evitar penalizaciones indirectas.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Seguimiento de promociones tras uso de medidas de conciliación.
INDICADORES	Diferencias detectadas
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º Trimestre del año 2028
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2029

CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029
-------------------------------	---------------------------

Nº	6.5
MEDIDA	Difusión a toda la plantilla de los derechos de conciliación disponibles.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Se informará a toda la plantilla, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad resaltando las mejoras a la norma. Se actualizará en función de la nueva normativa
INDICADORES	Medios de difusión utilizados. Número de difusiones realizadas Contenido.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.6
MEDIDA	Articular un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos

	y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Articular un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación, de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
INDICADORES	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.7
MEDIDA	Regulación de la posibilidad de trabajo a distancia o teletrabajo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos

	y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar laboral se favorecerá el trabajo a distancia o teletrabajo cuando las tareas a desempeñar no se consideren necesarias llevarlas a cabo de manera presencial y permitan su desarrollo fuera del centro de trabajo, sin superar, en ningún caso, el 30% de la jornada laboral.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.8
MEDIDA	Reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de

	esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.9
MEDIDA	Permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisándose con antelación de al menos 5 días.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita.

	Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo y actividad.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.10
MEDIDA	Aumentar en 5 horas anuales el permiso retribuido para asistir a consultas médicas de especialistas
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Aumentar en 5 horas anuales el permiso retribuido para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propia persona trabajadora como de hijos o hijas menores de doce años o con discapacidad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a cargo en situación de dependencia.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad

PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.11
MEDIDA	Permiso de 5 horas anuales para acudir a tutorías de los centros de educación obligatoria.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Permiso de 5 horas anuales para padres/madres y/o tutores legales para acudir a tutorías de los centros de educación obligatoria
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.12
MEDIDA	Mejora del supuesto de reducción de jornada para padres y madres con hijos/as de hasta 14 años.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Mejora del supuesto de reducción de jornada para padres y madres con hijos/as de hasta 14 años.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.13
MEDIDA	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de

	esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.14
MEDIDA	Flexibilidad horaria para personas con menores escolarizados de 0 a 6 años.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Flexibilización del horario de trabajo en los periodos de adaptación escolar para personas con menores de 0 a 6 años.
INDICADORES	Nº de veces que se solicita. Nº de veces que se aplica la medida. Datos desagregados por sexo.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos

MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	6.15
MEDIDA	Evaluación anual de la situación de conciliación en la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (Todas las medidas de esta área respetarán los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.
INDICADORES	Informe
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad y Recursos Humanos
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: RRHH y Comité de Igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	A la firma del plan
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 7: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN

DE SEXO

Objetivo General: Garantizar un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo en todos los entornos donde opera el personal de la empresa.

Nº	7.1
MEDIDA	Auditorías culturales anuales sobre clima laboral y acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Identificar microviolencias, prácticas normalizadas y áreas de riesgo.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Encuestas y grupos de discusión anuales con análisis de patrones por sexo.
INDICADORES	Cambios en percepción de seguridad psicológica Reducción de comportamientos de riesgo
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático, correo electrónico, encuestas
	Personales: Comité de Igualdad, RRHH
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º Trimestre del año 2029

Nº	7.2
MEDIDA	Formación “testigo activo” para toda la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Capacitar al personal para intervenir ante comportamientos inapropiados.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Simulaciones sobre cómo actuar ante bromas sexistas, acoso verbal o contacto no deseado.

INDICADORES	Nº de participantes
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: Comité de Igualdad, RRHH
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	3º trimestre 2027, 2028 y 2029
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	7.3
MEDIDA	Evaluación anual del riesgo psicosocial con enfoque de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir entornos hostiles.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Integrar acoso y sexismo en evaluaciones psicosociales.
INDICADORES	Riesgos detectados
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: Comité de Igualdad, RRHH
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	7.4
----	-----

MEDIDA	Formación específica para mandos como garantes, conocimiento del protocolo a acompañamiento.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Evitar tolerancia institucional al acoso.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formación avanzada sobre responsabilidad jerárquica.
INDICADORES	Nº de mandos formados
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: Comité de Igualdad, RRHH, formadores/as externos/as
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	2º Trimestre del año 2029

Nº	7.5
MEDIDA	Formación a todas las personas que integran la Comisión de Investigación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
INDICADORES	Número de cursos/horas. Número de participantes. Contenido del curso
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: Comité de Igualdad, RRHH, formadores/as externos/as
PRIORIDAD	Alta

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º Trimestre del año 2029

Nº	7.6
MEDIDA	Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
DESARROLLO DE LA MEDIDA	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
INDICADORES	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.
RESPONSABILIDAD	Comité de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: N/A
	Personales: Comité de Igualdad, RRHH, formadores/as externos/as
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	3º Trimestre del año 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Objetivo General: Garantizar que todas las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas, transmitan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Nº	8.1
MEDIDA	Revisión de branding corporativo con perspectiva de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que imágenes, iconografía y mensajes corporativos estén libres de sesgos.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Revisión de fotos, vídeos, campañas y material corporativo. Sustitución de iconos o mensajes estereotipados.
INDICADORES	% de elementos gráficos revisados Nº de modificaciones aplicadas
RESPONSABILIDAD	Personal responsable de comunicación Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático, RRSS
	Personales: Personal responsable de comunicación
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º Trimestre del año 2026
CALENDARIO SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2028
CALENDARIO EVALUACIÓN	4º trimestre del año 2029

Nº	8.2
MEDIDA	Formación práctica para portavoces y gestores de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar que personas que representan a la empresa usen discurso inclusivo.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Talleres con grabación en vídeo para corregir lenguaje sexista, estereotipos o sesgos en comunicación verbal.
INDICADORES	Nº de portavoces formados Cambios en discursos y comunicaciones
RESPONSABILIDAD	Personal responsable de comunicación Comité de Igualdad Personal formador
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático, RRSS

	Personales: Personal responsable de comunicación y personal formador
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º Trimestre del año 2026
CALENDARIO SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2028
CALENDARIO EVALUACIÓN	4º trimestre del año 2029

Nº	8.3
MEDIDA	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
INDICADORES	Módulo correspondiente
RESPONSABILIDAD	Personal responsable de comunicación Comité de Igualdad Personal formador
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático, RRSS, Manual de bienvenida
	Personales: Personal responsable de comunicación y personal formador
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º Trimestre del año 2026
CALENDARIO SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2028
CALENDARIO EVALUACIÓN	4º trimestre del año 2029

Nº	8.4
MEDIDA	Difundir los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y

	comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
INDICADORES	Folleto y nº de personas informadas
RESPONSABILIDAD	Personal responsable de comunicación Comité de Igualdad Personal formador
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático, RRSS, Manual de bienvenida
	Personales: Personal responsable de comunicación y personal formador
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º Trimestre del año 2026
CALENDARIO SEGUIMIENTO	1º Trimestre del año 2028
CALENDARIO EVALUACIÓN	4º trimestre del año 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DE LA

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo General: Promover la concienciación y sensibilización sobre la violencia de género, además de informar sobre los derechos legalmente reconocidos para las víctimas.

Nº	9.1
MEDIDA	Protocolo contra la Violencia de Género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Dotar a la empresa de medios para reaccionar y prevenir ante la violencia de género.

DESARROLLO DE LA MEDIDA	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya medidas concretas en apoyo a las víctimas y un Plan de Seguridad.
INDICADORES	Protocolo interno de actuación en casos de VG.
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos / Asesoría jurídica
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático
	Personales: Recursos Humanos, personal asesoría externa
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	4º Trimestre del año 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º Trimestre de los años 2027 y 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	2º Trimestre del año 2029

Nº	9.2
MEDIDA	Difusión del Protocolo contra la Violencia de Género a toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Dotar a la empresa de medios para reaccionar y prevenir ante la violencia de género.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Asegurar que todas las personas trabajadoras tengan un conocimiento exhaustivo del protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género.
INDICADORES	Acciones destinadas a la difusión del Protocolo interno de actuación en casos de VG.
RESPONSABILIDAD	Recursos Humanos / Asesoría jurídica
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: medios propios
	Materiales: equipamiento informático
	Personales: Recursos Humanos, personal asesoría externa
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	4º Trimestre del año 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	2º Trimestre de los años 2027 y 2028

**CALENDARIZACIÓN
EVALUACIÓN**

2º Trimestre del año 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 10: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nº	10.1
MEDIDA	Programa de "Red de Talento Femenino" con patrocinio de directivos/as.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aumentar la presencia de mujeres en áreas y puestos estratégicos.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Crear una red interna de mujeres con potencial de liderazgo, patrocinadas por directivos/as. Ofrecer visibilidad, asignación a proyectos estratégicos y oportunidades de mentoría.
INDICADORES	Incremento del % de mujeres en puestos estratégicos Nº de patrocinios y mentorías realizadas Participación de mujeres en comités y proyectos clave
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: eventos de networking, programas de formación Materiales: plataforma de seguimiento y networking Personales: mentores/as y coordinadores/as
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral

CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029
-------------------------------	-------------------

Nº	10.2
MEDIDA	Programas de visibilización interna de talento femenino.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Dar visibilidad a las mujeres con logros destacados y fomentar modelos de referencia.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Publicar entrevistas, logros y proyectos de mujeres en intranet, boletines y reuniones estratégicas. Crear premios internos a liderazgo inclusivo y contribuciones de mujeres.
INDICADORES	Nº de acciones de visibilización realizadas Percepción de igualdad de oportunidades (encuestas internas)
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: producción de contenidos y premios Materiales: publicaciones digitales e impresas Personales: equipo de comunicación
PRIORIDAD	Media-Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	10.3
MEDIDA	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

DESARROLLO DE LA MEDIDA	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
INDICADORES	Nº de acciones de visibilización realizadas Percepción de igualdad de oportunidades (encuestas internas)
RESPONSABILIDAD	Departamento de Desarrollo de Talento Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: producción de contenidos y premios
	Materiales: publicaciones digitales e impresas
	Personales: equipo de comunicación
PRIORIDAD	Media-Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Anual
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

EJE DE INTERVENCIÓN 11: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nº	11.1
MEDIDA	Programa de monitoreo de salud mental y física con enfoque de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Detectar riesgos específicos de salud laboral según género y proponer medidas preventivas personalizadas.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Implementar encuestas periódicas y sensores de bienestar opcionales (postura, estrés, carga de trabajo). Analizar datos por género para detectar factores de riesgo diferenciados.

	Diseñar programas de prevención y bienestar adaptados.
INDICADORES	Nº de riesgos detectados y mitigados % de participación en programas de bienestar Reducción de bajas por estrés u otras patologías laborales
RESPONSABILIDAD	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: software de análisis de salud, programas preventivos Materiales: cuestionarios, sensores y kits de ergonomía Personales: equipo de salud laboral y comité de igualdad
PRIORIDAD	Alta
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	Semestral
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	11.2
MEDIDA	Protocolos diferenciados para riesgos específicos por sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar prevención a riesgos fisiológicos y sociales diferentes.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Evaluación de mapeo de riesgos ergonómicos, psicosociales y químicos para ambos sexos. Ajustes específicos (equipos, pausas, cargas, iluminación...).
INDICADORES	Nº de riesgos detectados y mitigados % de participación en programas de bienestar Reducción de bajas por estrés u otras patologías laborales

RESPONSABILIDAD	Personal de Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: software de análisis de salud, programas preventivos
	Materiales: cuestionarios, sensores y kits de ergonomía
	Personales: equipo de salud laboral y comité de igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	11.3
MEDIDA	Programa de apoyo salud menstrual, climaterio y salud hormonal.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Abordar necesidades de salud específicas frecuentemente invisibilizadas.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Sesiones informativas, ajustes ergonómicos, pausas extraordinarias y teletrabajo flexible en situaciones de dolor o síntomas intensos.
INDICADORES	Participación en el programa Reducción de absentismo
RESPONSABILIDAD	Nº de riesgos detectados y adaptados Reducción de bajas por género
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: software de análisis de salud, programas preventivos
	Materiales: cuestionarios, sensores y kits de ergonomía
	Personales: equipo de salud laboral y comité de igualdad
PRIORIDAD	Media

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	1º trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	1º Trimestre 2028
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	11.4
MEDIDA	Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, u otros si lo hubiera.
INDICADORES	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones
RESPONSABILIDAD	Equipo de Salud laboral y prevención de riesgos laborales, Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Protocolo y medios de difusión
	Personales: equipo de salud laboral y comité de igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	4º Trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029

Nº	11.5
MEDIDA	Seguimiento del cumplimiento del protocolo de protección del embarazo y lactancia natural
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
DESARROLLO DE LA MEDIDA	Se realizará un seguimiento del cumplimiento del protocolo de protección del embarazo y lactancia natural (u otros si lo hubiera) y se informará a la Comisión de seguimiento
INDICADORES	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados
RESPONSABILIDAD	Equipo de Salud laboral y prevención de riesgos laborales, Comité de Igualdad
MEDIOS DESTINADOS	Económicos: Medios propios
	Materiales: Protocolo y medios de difusión
	Personales: equipo de salud laboral y comité de igualdad
PRIORIDAD	Media
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	3º trimestre 2026
CALENDARIZACIÓN SEGUIMIENTO	4º Trimestre 2027
CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN	4º trimestre 2029



MEDIOS DESTINADOS



+
+
+

La correcta implementación del Plan de Igualdad requiere una planificación cuidadosa y rigurosa que considere diversos factores. Entre los aspectos clave para su ejecución, destaca la necesidad de contar con los recursos y medios adecuados, los cuales son esenciales para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente las acciones contempladas en el plan.

La disponibilidad de estos recursos y medios resulta crucial para lograr los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. Su carencia o insuficiencia puede obstaculizar o incluso impedir la puesta en marcha de las medidas previstas. Por ello, es fundamental identificar y evaluar adecuadamente los recursos necesarios para garantizar la viabilidad y efectividad del plan, asegurando su correcta implementación dentro de la organización.

Medios Materiales

La empresa proporcionará los recursos materiales indispensables para llevar a cabo las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

Medios Humanos

Para garantizar el cumplimiento efectivo del Plan de Igualdad, la empresa constituirá una Comisión de Seguimiento encargada de supervisar la implementación de las medidas. Esta comisión será responsable de monitorear el desarrollo del plan, proponer las acciones necesarias para asegurar su correcta ejecución y solucionar cualquier problema que surja durante el proceso, con el fin de asegurar su adecuada aplicación.

Medios Económicos

La empresa asignará los recursos económicos necesarios para asegurar la implementación efectiva del Plan de Igualdad.



PROCESO DE MODIFICACIÓN

+
+
+

Finalidad

Establecer el proceso mediante el cual se podrán introducir modificaciones, actualizaciones o adaptaciones en el Plan de Igualdad, garantizando la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y el cumplimiento de la normativa vigente.

Causas de modificación

El Plan de Igualdad podrá modificarse total o parcialmente en los siguientes supuestos:

Cambios significativos en la estructura, plantilla o composición de la empresa (fusiones, adquisiciones, reorganizaciones, etc.).

Variaciones sustanciales en los procesos, condiciones laborales o políticas internas que afecten a la igualdad.

Resultados del seguimiento y evaluación que evidencien la necesidad de ajustar objetivos o medidas.

Cambios normativos o convencionales que lo exijan.

Procedimiento

Propuesta formal:

La parte proponente comunicará por escrito las causas que justifican la modificación y las medidas afectadas.

Convocatoria de la Comisión de seguimiento y evaluación:
La Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 días hábiles para analizar la propuesta.

Análisis y negociación:

Se evaluará el impacto de las modificaciones y, en su caso, se acordarán los cambios necesarios en los objetivos, medidas, indicadores o calendario.

Aprobación:

Las modificaciones se aprobarán por consenso o, en su defecto, por acuerdo mayoritario de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Registro:

Una vez aprobadas, las modificaciones se incorporarán al texto del Plan y se registrarán en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos) conforme al Real Decreto 901/2020.

Comunicación interna:

La empresa difundirá las modificaciones a toda la plantilla mediante los canales habituales (correo interno, tablón, intranet).

Seguimiento posterior

Las medidas modificadas quedarán sujetas al mismo sistema de seguimiento, evaluación y revisión anual que el resto del Plan, garantizando la trazabilidad y actualización de los indicadores.

Resolución de discrepancias

Las discrepancias que puedan surgir en el periodo de vigencia, aplicación, interpretación, seguimiento o revisión del presente Plan de Igualdad, serán sometidas, en primera instancia, a la Comisión de seguimiento y evaluación y Evaluación del Plan.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de dicha Comisión, las partes firmantes del Plan de Igualdad se someterán a los procedimientos de solución de conflictos laborales previstos en el Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) o, en su caso, a los órganos establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (Órgano de Resolución Autónoma de Conflictos – ORAL), mediante los procedimientos de mediación o arbitraje, según corresponda en cada caso, de conformidad con la normativa laboral vigente.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



+
+
+

La Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad se constituirá de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad se encuentra integrada por:

En representación de la empresa:

- Coordinadora Nacional (Mujer)
- Representante Legal (Hombre)

En Representación de la parte social

- Miembro sindical independiente (Mujer)
- Miembro del sindicato FE-COO (Mujer)

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

- Evaluar de manera continua la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, anexándolo al Plan de Igualdad y constituyendo una comisión instructora en un plazo máximo de dos meses desde la firma del plan.
- Velar por que las normativas vigentes o futuras en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, añadir o eliminar medidas si se detectan necesidades durante el proceso de seguimiento.
- Realizar un seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar informes de evaluación semestrales y anuales, reflejando la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados según el cronograma.

- Participar activamente en la implementación de las medidas, corregir incidencias y proponer soluciones para superar posibles dificultades.
- Cumplir con el calendario de seguimiento y evaluación del plan, y organizar reuniones de la comisión que favorezcan la participación.
- Desempeñar cualquier otra función que se acuerde en el seno de la comisión, promoviendo los valores de igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaborar el informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Proceso de seguimiento y evaluación

Se realizarán seguimientos intermedios del plan, así como una evaluación final. La Comisión de Seguimiento de Igualdad realizará evaluaciones ordinarias anuales y extraordinarias cuando sea necesario. Los objetivos del seguimiento son:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a los objetivos planteados.
- Comprobar que se respeta la calendarización establecida.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes cuando sea necesario.

El seguimiento se centrará en analizar la implementación y desarrollo de las medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad, identificando la necesidad de modificar total o parcialmente alguna medida o incorporar otras nuevas.

Metodología de evaluación

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad será objetiva y sistemática, abarcando todo el ciclo del proyecto desde su inicio hasta su conclusión. Dado que el plan se basa en objetivos específicos, es fundamental analizar su pertinencia, eficacia, eficiencia y el impacto de las acciones implementadas. Para medir el grado de cumplimiento y el impacto sobre la plantilla de la empresa, se aplicará una metodología mixta, utilizando criterios cuantitativos y cualitativos.

- **Criterios cuantitativos:** Permitirán medir objetivamente el grado de cumplimiento del plan, como acciones realizadas, número de asistentes y personas beneficiadas.
- **Criterios cualitativos:** Evaluarán el impacto de las acciones sobre el personal, destacando las repercusiones en la plantilla.

La evaluación se centrará en tres aspectos fundamentales: proceso, resultados e impacto. Estos tres enfoques permitirán identificar cualquier deficiencia en la ejecución del Plan de Igualdad, para posteriormente mejorar las estrategias.

1. Evaluación del proceso

Esta fase analizará cómo se han llevado a cabo las acciones previstas. Se identificará el nivel de desarrollo de cada medida y se detallarán las dificultades encontradas.

- **Nivel de desarrollo de las medidas (Cuantitativo):** Se documentarán las acciones realizadas, en proceso o no realizadas.



- Se considera que una acción **se ha realizado** cuando las actividades previstas se han ejecutado conforme a los plazos establecidos.



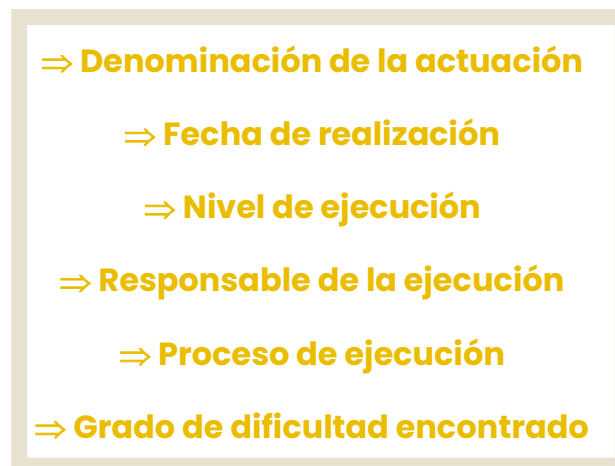
- Una acción se considera **parcialmente realizada** en los siguientes casos:
 - Algunas actividades han sido ejecutadas, pero no completamente.
 - Circunstancias externas a la organización han impedido la plena realización.
 - La acción fue sustituida por otra más pertinente, pero no se completó.
 - La acción se ejecutó, pero no durante el tiempo establecido.



- Una acción **no se ha realizado** si no se ha llevado a cabo ninguna actividad relacionada desde el inicio del plan hasta el momento de la evaluación.

- **Grado de dificultad:** Se analizarán los desafíos encontrados en la implementación de las medidas.
- **Cambios en las acciones y desarrollo del plan:** Se evaluarán las modificaciones que hayan sido necesarias a lo largo del proceso.

Este enfoque metodológico permitirá valorar los resultados obtenidos y realizar mejoras continuas en el Plan de Igualdad, asegurando su eficacia y su impacto positivo en la organización.



Para recopilar estos datos, se proporcionará un formulario que deberá completarse para cada una de las acciones realizadas. Este documento incluirá la siguiente información:

2. Evaluación de Resultados: ¿Qué se ha hecho?

Esta evaluación identifica si los objetivos específicos establecidos en el Plan de Igualdad se han cumplido y si las acciones han sido adecuadas. Para ello, se analizarán los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.

- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

3. Evaluación de Impacto: ¿Qué se ha conseguido?

Esta evaluación mide el grado de alcance de los objetivos generales en todas las áreas del Plan de Igualdad. Se analizarán los siguientes puntos:

- Grado de avance hacia la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Impacto de las medidas en la plantilla, en términos de igualdad.
- Cambios en la cultura y actitudes dentro de la empresa.
- Reducción de los desequilibrios en la plantilla.

4. Evaluación Global del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, será fundamental elaborar un informe que recoja todas las conclusiones obtenidas. Este informe servirá para corregir, si es necesario, medidas o acciones que no hayan resultado efectivas, teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento dinámico que debe adaptarse a las circunstancias cambiantes. Este análisis nos permitirá identificar áreas de mejora y ajustar el Plan de Igualdad a las necesidades actuales.

