



PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO
(RED ARAÑA)

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1 Principios generales.....	3
1.2 Agentes implicados/as	4
1.3 Información sobre la organización	5
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	10
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	11
3.1 Ámbito personal.....	11
3.2 Ámbito territorial	11
3.3 Ámbito temporal	11
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación	12
4.2 Conclusiones de auditoría retributiva	36
5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS	40
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	54
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	59
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	63
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN	66

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	---	--

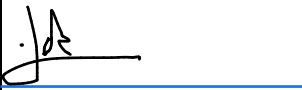
1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la entidad **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** (2025 – 2029) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la entidad. En este plan se diseñan una serie de actuaciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han estudiado las fortalezas y debilidades de la organización con el objetivo de que sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” y 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” se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el RD 902/2020 para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

En todo Plan de Igualdad, sin importar el número de personas trabajadoras, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pactan el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la entidad.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la entidad con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

1.1 Principios generales

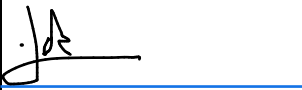
Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ❖ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa en todas las áreas.
- ❖ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ❖ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto del personal de la empresa, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ❖ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla, a través de su representación legal.
- ❖ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ❖ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ❖ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ❖ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- ❖ **Inclusivo:** no discriminará a cualquier persona, por su identidad de género, así como por su sexualidad. Teniendo especial hincapié en los grupos vulnerables adheridos en las legislaciones vigente: Ley 3/2007, Ley 6/2019, RD 901/2020 y Ley 4/2023.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

1.2 Agentes implicados/as



 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

1.3 Información sobre la organización

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) es una asociación sin ánimo de lucro que reúne a diversas entidades en España con el objetivo de mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de personas en situación de desempleo. Desde 1987, trabaja en la orientación, formación y asesoramiento para el empleo y el autoempleo, con especial atención a colectivos en riesgo de exclusión social. A través de programas innovadores y redes de colaboración, Red Araña impulsa oportunidades de trabajo y emprendimiento, contribuyendo al desarrollo profesional y social de sus beneficiarios.

Gracias a su trabajo en red y a la colaboración con entidades públicas y privadas, impulsa la inserción sociolaboral y contribuye al desarrollo económico y social. Para ello, ofrece una amplia variedad de servicios adaptados a las necesidades de cada persona:

Información y Orientación Laboral

Ofrece un servicio integral de orientación laboral para ayudar a las personas a definir su camino profesional y mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo. Su objetivo es dotar a cada persona de los recursos necesarios para que su inserción en el mercado laboral sea rápida y efectiva.

Asesoramiento individualizado: Analiza la situación de cada persona y diseña un itinerario personalizado que facilite su acceso al empleo.

Elaboración y mejora del currículum y la carta de presentación: Proporciona herramientas para crear documentos atractivos y adaptados a las necesidades del mercado.

Preparación para entrevistas de trabajo: Ofrece técnicas y simulaciones de entrevistas para que las personas candidatas puedan afrontar estos procesos con mayor seguridad y éxito.

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

Orientación en la búsqueda de empleo: Enseña estrategias efectivas para encontrar oportunidades laborales, incluyendo el uso de portales de empleo, redes profesionales y networking.

Asesoramiento en competencias profesionales: Identifica y potencia las habilidades clave que demandan las empresas, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva o la adaptación al cambio.

Formación

La formación es una de las herramientas clave para mejorar la empleabilidad y acceder a nuevas oportunidades profesionales. En Red Araña, se ofrecen programas formativos adaptados a las necesidades del mercado laboral y a los intereses de cada persona. A través de su formación, busca dotar a las personas de las herramientas necesarias para mejorar sus competencias y acceder con éxito al mercado laboral.

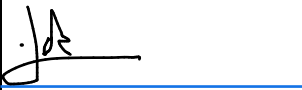
Cursos y talleres especializados: Cuenta con formaciones en diversas áreas, como habilidades digitales, idiomas, atención a la clientela, administración, marketing, formación especializada para personal técnico y más.

Desarrollo de competencias transversales: Además de conocimientos técnicos, fomenta habilidades como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, esenciales para cualquier empleo.

Formación en autoempleo y emprendimiento: Proporciona conocimientos clave para aquellas personas que desean poner en marcha su propio negocio, desde la planificación hasta la gestión.

Modalidad flexible: Ofrece formación presencial y online para adaptarse a las necesidades de cada persona.

Certificaciones y acreditaciones: Algunos de sus cursos permiten obtener certificados que mejoran el perfil profesional y aumentan las posibilidades de inserción laboral.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Asesoría para emprendimiento

Para quienes desean iniciar su propio negocio, en Red Araña se ofrece un completo servicio de asesoramiento en emprendimiento que ayuda a transformar ideas en proyectos viables y sostenibles. Desde la concepción de la idea hasta la consolidación del negocio, su objetivo es acompañar a personas emprendedoras en cada etapa del proceso, brindándoles herramientas y apoyo para que su iniciativa sea un éxito.

Análisis de la idea de negocio: Evalúa la viabilidad del proyecto, identifica oportunidades y riesgos, y ayuda a definir una propuesta de valor diferenciadora.

Plan de negocio y estrategia: Acompaña en la elaboración de un plan de empresa, estableciendo objetivos, estrategias de mercado y planificación financiera.

Marketing y comunicación: Brinda orientación sobre cómo posicionar el negocio, crear una marca atractiva y utilizar herramientas digitales para captar clientes.

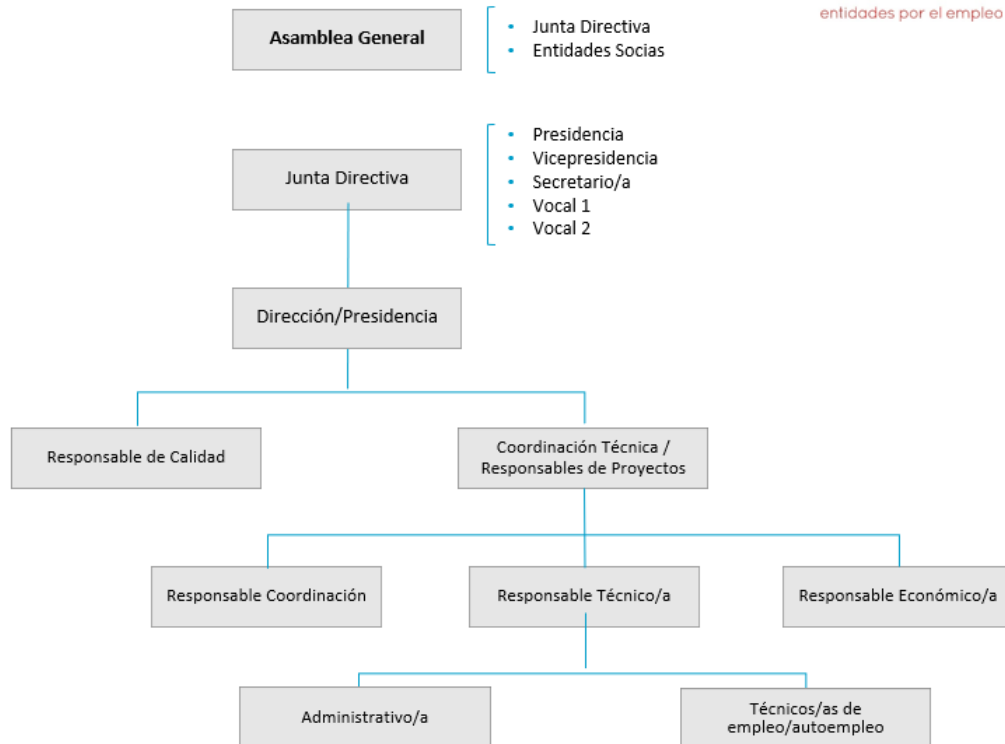
Acceso a financiación y subvenciones: Informa sobre ayudas públicas, subvenciones y opciones de financiación que pueden facilitar la puesta en marcha del negocio.

Mentoría y networking: Conecta a personas emprendedoras con profesionales y expertas/os que pueden aportar valor a su proyecto.

El equipo humano de la entidad, que a fecha de inicio de la elaboración del Informe Diagnóstico previo al Plan de Igualdad (11/4/2025) está compuesto por **59 personas** y situado en diversas Comunidades Autónomas (Madrid, Córdoba, Ourense, Tenerife, Las Palmas, Cádiz y Badajoz), adaptable a las necesidades de los proyectos, ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia ofreciendo serio (de mejora de la empleabilidad, facilidades de inserción laboral, orientación sociolaboral, formación y asesoramiento para el empleo y el autoempleo), centrado en la calidad y el compromiso medioambiental, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las cambiantes necesidades del mercado. La organización de este equipo se desarrolla según el siguiente organigrama, vigente en el periodo de análisis de los datos (2024) y hasta el inicio de la elaboración del Informe Diagnóstico previo al Plan de Igualdad:

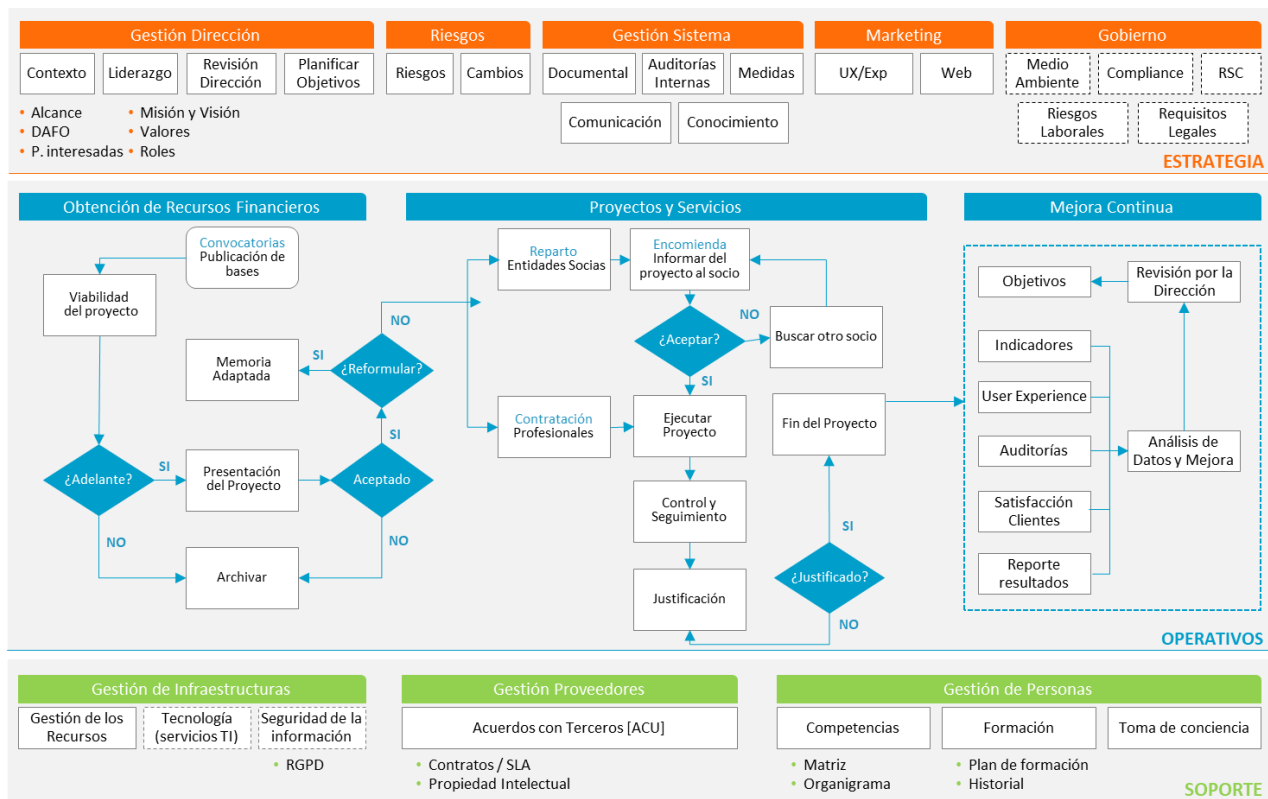
 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

ORGANIGRAMA



En **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la entidad, para lo cual está establecido un sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 para el Sistema de Gestión cuyo alcance comprende las actividades de desarrollo y ejecución de programas para la inserción laboral y el emprendimiento. En dichos sistemas se han identificado los procesos necesarios y determinado su secuencia e interacción a través de la representación gráfica en el Mapa de Procesos que a continuación se presenta:

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---



RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) promueve el mantenimiento y mejora continua de la gestión y del desempeño de la gestión de la calidad y ambiental poniendo en juego todos los recursos que considere necesarios para el fortalecimiento de estas bases y la consecución de sus objetivos, así como para la prevención de la contaminación. De la misma manera, mantiene el compromiso de satisfacer todos los requisitos del cliente, así como los legales y reglamentarios vigentes, y todos aquellos requisitos distintos de los anteriores que la entidad suscriba.

Con un claro compromiso a la contribución y mejora del Desarrollo Sostenible, la entidad adopta una visión estratégica a largo plazo basada en la elevada calidad de los productos ofrecidos y en una apuesta respetuosa hacia el medio ambiente; de este modo, la calidad y el compromiso ambiental se convierten en la piedra angular de su visión.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Dentro del proceso de negociación del diagnóstico de situación, auditoría retributiva y el presente plan de igualdad han intervenido:

- ❖ En representación de la dirección de la entidad han intervenido en la negociación 2 personas, siendo 1 mujer y 1 hombre. Se dispone de documento interno de delegación de representación firmada por la representación legal de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**.
- ❖ En representación de la parte social han intervenido:
 - **La representación legal del personal del centro de trabajo** en Madrid (Calle Puerta del Sol nº 5, Madrid), 1 persona, siendo 1 mujer. Se dispone de documento interno de delegación, así como las actas electorales de las elecciones más recientes realizadas en el centro de trabajo para evidenciar (si aplica).
 - Para los **centros de trabajo SIN representación legal** ha intervenido:
 - Inicialmente, en representación del sindicato Federación de UGT Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, 1 persona, siendo 1 mujer.
 - Posteriormente, en sustitución de la anterior y en representación de la Secretaría de Mujer e Igualdad UGT Servicios Públicos, 1 persona, siendo 1 mujer.

Además, se ha contado con la información aportada por el personal que ha querido voluntariamente contestar a la encuesta que se ha entregado durante la fase de toma de datos para diagnóstico.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito personal

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

3.2 Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de las provincias donde **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** tiene presencia (que a fecha de firma, son MADRID, ZARAGOZA, CÓRDOBA, MÁLAGA, OURENSE, VALENCIA, SEVILLA, TENERIFE, ALBACETE, CORUÑA, CÁDIZ, CANARIAS, BADAJOZ, ALICANTE, CUENCA, ASTURIAS, HUESCA, MELILLA, LOGROÑO, TARRAGONA, PONTEVEDRA, CANTABRIA y TERUEL), así como en todo el territorio de cualquier otra/s nueva/s provincia/s donde la organización pueda ejercer su actividad a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

3.3 Ámbito temporal

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** para **cuatro años** (2025 - 2029), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Febrero 2025
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Abril 2025
3.	Diagnóstico de situación	Abril – Octubre 2025
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Octubre 2025
5.	Desarrollo y ejecución	1 Noviembre 2025 – 31 Octubre 2029
6.	Evaluación final	Septiembre – Octubre 2029

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.1 Conclusiones de diagnóstico de situación

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la entidad **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** ha combinado varios tipos de fuentes, tanto cuantitativa como cualitativa.

- La metodología cuantitativa ha sido empleada a través de **cuestionarios** que se han realizado a la dirección y al personal de la organización, entre otros análisis.
- Por otro lado, la metodología cualitativa ha sido ejercida a través del **análisis y reflexión de documentos aportados** por la entidad.

RESULTADOS

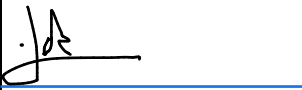
Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	---	--

4.1.1 Proceso de selección y contratación

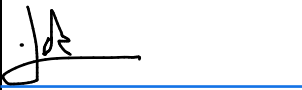
Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Las personas que se encargan de realizar la selección son las personas responsables del único departamento y equipos externos a la empresa, como por ejemplo las oficinas de los servicios públicos de empleo. Como norma general, **se procura que el equipo encargado de realizar la selección de personal sea mixto.**
- La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios que se establecen desde el departamento único que necesita aumentar personal. En igualdad de condiciones de idoneidad **no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.**
- Parte del personal responsable de selección, en este caso las personas responsables del único departamento (sin contar los equipos externos a la empresa), **cuenta con formación en materia de igualdad.**
- La entidad afirma que **se emplea CV ciego** en los procesos de selección. Las preguntas que se realizan en las entrevistas de trabajo y otras pruebas escritas empleadas en los procesos de selección son las mismas para mujeres que para hombres. En las pruebas de selección se evitan las preguntas de carácter personal, así como aquellas relacionadas con la situación familiar de la persona candidata.
- Los canales habituales para dar a conocer las ofertas de empleo de la organización son los portales de empleo de internet, las páginas web (incluidas las de agencias de colocación y los servicios públicos de empleo) y/o las redes sociales de la empresa. Antes de ser publicada externamente la oferta de empleo **se le comunica al personal de la empresa, tanto a mujeres como a hombres** sea cual sea la oferta de empleo.
- Del análisis de los textos facilitados por la entidad (dos pruebas escritas empleadas en los procesos de selección y dos ejemplos de ofertas de empleo publicadas en 2024), puede concluirse que efectivamente se aprecia un uso inclusivo del lenguaje, que no se detectan otras irregularidades en la redacción, y que tampoco se observan potenciales sesgos de género ni discriminaciones hacia ningún colectivo ya que las materias tenidas en consideración corresponden a factores de valoración objetivos.
- Dentro de las personas que han ingresado a la organización en 2024 se concluye que:
 - Se han incorporado un total de **126 personas trabajadoras: 96 mujeres** (76%

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

del total) y 30 hombres (24%). Este hecho no resulta llamativo atendiendo a que el sector de actividad de la entidad (servicios sociales, tales como orientación laboral, asesoramiento laboral, formación...) cuenta con una infrarrepresentación masculina generalizada, debido a la segregación horizontal de género, que socialmente vincula la atención a personas en situaciones vulnerables en mayor medida a las mujeres.

- En cuanto a la edad del personal de nueva incorporación en 2024, se observa que la mayoría de incorporaciones a la empresa pertenecen a la banda de edad intermedia, de los 30 a los 45 años (46,83% del total de incorporaciones), siendo también esta franja la más representativa de las contrataciones femeninas, aunque en el caso masculino se ha contratado a más personas en la banda de *edad más envejecida, de 46 a 70 años* (la segunda banda con mayor proporción de incorporaciones, un 27,78% del total). Como apuntan las estadísticas generales en materia de empleo, las mujeres encuentran mayores dificultades que sus homólogos para incorporarse al mercado laboral al final de sus trayectorias profesionales.
- En relación con el tipo de contrato empleado en la contratación se aprecia que la inmensa mayoría de incorporaciones femeninas a la entidad en este periodo y la mitad de las masculinas han sido con un **contrato Fijo-Discontinuo** (46,83% del total). No obstante, también se ha contratado a personas trabajadoras en otras modalidades. Por un lado, el hecho de que las contrataciones temporales (a tiempo completo y parcial) afecten en mayor medida a las mujeres, coincide con lo que indican las estadísticas generales en materia de empleo (que entre los hombres existen mayores posibilidades para conseguir mantener su empleo de forma estable); por otro lado, lo contradice el hecho de que las contrataciones a tiempo completo (indefinidas y temporales) cuenten con mayores porcentajes de representación femenina, siendo destacable positivamente.
- Sobre el tipo de jornada, todo el personal incorporado en 2024, mujeres u hombres, trabajan en **horario flexible**, si bien la entidad aclara que este hecho no viene motivado por necesidades de conciliación con la vida familiar y personal, sino por adaptación a las circunstancias inherentes a la actividad profesional (por ejemplo, la necesidad de impartir formaciones en horarios específicos, o la

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

adaptación a la disponibilidad de las personas usuarias de la entidad).

- En cuanto al **nivel jerárquico** de las personas contratadas se puede comprobar que la gran mayoría de incorporaciones femeninas y masculinas a la entidad en este periodo han ingresado en el nivel de **personal cualificado** (91,27% del total), el mayoritario para las personas trabajadoras en el sector de la orientación sociolaboral y la formación. No obstante, también se han incorporado pequeños porcentajes de ambos sexos como *mandos intermedios* (8,73% del total). En este nivel, es destacable positivamente la mayor cantidad de mujeres (ya que apunta a la inexistencia de discriminaciones por sexo asociadas a su jerarquía), aunque éstas representan un porcentaje del total menor que sus homólogos (lo cual llama la atención tratándose de una organización tan feminizada).
- En cuanto a los **departamentos** de la organización, dada la naturaleza de su empresa, su sector de actividad y la alta similitud de las tareas de los únicos 3 puestos de trabajo, éstos se encuadran dentro de un mismo **Departamento Único**, al que ha incorporado el 100% del nuevo personal.
- De los 3 **puestos de trabajo** que existen en la organización, la inmensa mayoría de incorporaciones de ambos sexos a la organización en 2024 ha sido al puesto de **Técnico/a de empleo/autoempleo** (78,57% del total), que es el mayoritario en la entidad. Con una gran diferencia, el segundo puesto más ocupado (13,49%) ha sido *Administrativo/a* y el tercero (7,94%) ha sido *Coordinación técnica*, con mujeres y varones en ambos casos. A diferencia de otras organizaciones, en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** no existe una clara diferenciación entre las actividades de hombres y de mujeres que obedezca a la estereotipia social de género.
- En cuanto a las **circunstancias personales** de las personas contratadas, la mayoría de personas (91,27%), de cualquier sexo, que se han incorporado en 2024 han manifestado que les aplica la **situación nº 3 del formulario 145**. Sin embargo también hay pequeños porcentajes de personas en las otras situaciones: al 6,35% del total (mayoritariamente mujeres) le aplica la *situación nº 1*, y al restante 2,38% (dos mujeres y un hombre) le aplica la *situación nº 2*.
- Por último, se analizan las incorporaciones a la organización según el **nivel formativo**. La inmensa mayoría del personal incorporado en 2024 (85,71% del

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

total), hombres y mujeres, posee **Titulación universitaria**. No obstante, también se han incorporado un 5,56% de personas con *FP grado medio*, un 4,76% con *Bachillerato o FP grado superior*, un 2,38% con *Estudios primarios* y un 1,59% con *Estudios secundarios o FP básica*, en todos los casos con representación de ambos sexos, sin apreciarse grandes diferencias intersexo.

- Dentro de las personas que han dejado de trabajar en la organización en 2024 se puede concluir que:
 - Han dejado de trabajar en la organización 69 mujeres (que suponen el 81,18% del total de personas cesadas) y 16 hombres (el restante 18,82%), que suman un total de **85 personas**. Tratándose de una entidad tan feminizada, no resulta llamativo que la cifra de empleadas cesadas supere la de sus homólogos. Teniendo en cuenta que los datos generales sobre empleo señalan que las mujeres enfrentan más dificultades que los varones para mantener su empleo de forma estable, no es positivo que el porcentaje de aquellas que han terminado su contratación (81,18%) supere ligeramente el de quienes la iniciaron en el mismo periodo (76%), aunque como se aclara a continuación, la mayor parte de los ceses en 2024 no se han producido por voluntad de la entidad.
 - Dentro de las causas de las bajas definitivas de personal, el 40% de personas que han cesado lo hicieron por **finalización de contrato** (lo cual no resulta de extrañar, ya que parte del trabajo se desarrolla en base a programas formativos y de empleo de duración determinada, en muchas ocasiones ya marcada por Administraciones Públicas que los financian), siendo la causa de cese mayoritaria para el personal en general y para las mujeres en particular. No obstante, entre varones existe la misma cantidad de personas que finalizaron su contratación por *cese voluntario*, que sería la segunda causa mayoritaria en general (28,24% del total). Le siguen en representatividad el *despido* (24,71% del total, con más mujeres que hombres) y *otros motivos* (7,06% del total, con la misma cantidad de personas de cada sexo).
 - La mayoría de ceses en la empresa (50,59% del total) pertenecen a la banda de **edad intermedia, de los 30 a los 45 años**, siendo también esta franja la más representativa de los ceses en ambos sexos. La segunda banda de edad con mayor proporción de ceses, de mujeres y de hombres, es la *de 16 a 29 años o más joven*

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

(27,06%). Solamente un 22,35% del personal cesado tiene de 46 a 70 años, ubicándose en la *banda más longeva*. Inversamente a como sucedía en el caso de las incorporaciones de personal, en este caso puede destacarse positivamente el menor porcentaje de mujeres cesadas (y de personas cesadas en general) en la *franja de edad más envejecida*, teniendo en cuenta que las estadísticas generales en materia de empleo muestran que las mujeres encuentran mayores dificultades para mantenerse en el mercado laboral de forma estable especialmente al final de sus trayectorias profesionales.

- La inmensa mayoría del personal cesado de ambos sexos tenía un **contrato Fijo-Discontinuo** (60% del total), coincidiendo con la modalidad de contratación más habitual para la mayor parte de la nueva plantilla de la organización. No obstante, también se ha cesado a personas trabajadoras en otras modalidades: el 14,12% del total tenía contrato *Indefinido a tiempo Completo* y el 12,94% tenía contrato *Temporal a tiempo completo* (en ambos casos con presencia de ambos sexos aunque mayoritariamente mujeres), el 11,76% (con presencia de ambos sexos y en cifras más próximas) tenía contrato *Indefinido a tiempo parcial*, y el restante 1,18% del total (personal femenino en exclusiva) tenía contrato *Temporal a tiempo parcial*.
- Analizando desde el punto de vista del **tipo de jornada**, todo el personal cesado (al igual que el incorporado en 2024), sean mujeres u hombres, trabajaban en **horario flexible**, por la ya mencionada adaptación a las circunstancias inherentes a la actividad profesional, que requiere alterar entre jornada continua (que por lo general es la situación mayoritaria), partida o en turnos en función de las exigencias de cada programa concreto que se desarrolla.
- En cuanto al **nivel jerárquico** de las personas que han finalizado su vinculación laboral con la entidad, la gran mayoría de ceses femeninos y la totalidad de los masculinos en este periodo se dieron entre el **personal cualificado** (95,29% del total), coincidiendo con la jerarquía mayoritaria para las personas recién incorporadas. No obstante, también se ha cesado a un pequeño porcentaje de mujeres exclusivamente como *mandos intermedios* (que representan el 4,71% del total de ceses). Que no se haya cesado a ningún varón en el nivel jerárquico más elevado que los que existen en la entidad, no resulta positivo tratándose de una

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

organización tan feminizada, aunque como se aclaró anteriormente, la mayoría de bajas definitivas no se han producido por voluntad de la entidad.

- En cuanto a los **departamentos** de la organización, como se ha explicado anteriormente, todos los puestos de trabajo se encuadran dentro de un mismo **Departamento Único**. Así pues, no es de extrañar que el 100% del personal cesado en 2024, de cualquier sexo, lo haya hecho en dicho departamento, al igual que en el caso de las incorporaciones.
 - Al igual que sucedía con las incorporaciones de personal, la inmensa mayoría de ceses de ambos sexos en 2024 ha sido en el **puesto de trabajo** de **Técnico/a de empleo/autoempleo** (89,41% del total), que es el mayoritario en la entidad. Con una gran diferencia, el segundo puesto más ocupado por la plantilla cesada (7,06%, con mujeres y varones) ha sido *Administrativo/a*, y el tercero (3,53%, integrado solamente por mujeres) ha sido *Coordinación técnica*. Como se señaló anteriormente, la ausencia masculina entre las personas cesadas en este último puesto (que es el que reviste mayor jerarquía) no es destacable positivamente, aunque la mayoría de bajas definitivas no se han producido por voluntad de la organización.
 - La mayoría de personas (92,94%), de cualquier sexo, con baja definitiva en 2024 han manifestado que les aplica la **situación nº 3 del formulario 145**. Sin embargo también hay pequeños porcentajes de personas en las otras situaciones: al 5,88% del total (mayoritariamente mujeres) le aplica la *situación nº 1*, y al restante 1,18% (solamente mujeres) le aplica la *situación nº 2*.
 - Por último, se analizan los ceses en la organización según el **nivel formativo**. La inmensa mayoría del personal con baja definitiva en 2024 (91,76% del total), hombres y mujeres, posee **Titulación universitaria**. No obstante, también se ha cesado a un 5,53% de personas, en cada caso, con *FP grado medio* (mujeres exclusivamente) y con *Bachillerato o FP grado superior* (hombres y mujeres), y a un 1,18% (solamente mujeres) con *Estudios primarios*. Se detecta mayor diversidad formativa entre las mujeres cesadas que entre sus homólogos.
- Dentro de la **encuesta del personal**, la mayoría de personas (76,19%), de ambos sexos, están de acuerdo en que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades de acceso a los puestos de trabajo dentro de la empresa.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

4.1.2 Clasificación profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- En relación a los **perfiles de puestos de trabajo** con los que cuenta la entidad, entre **mayo y junio de 2025** se han actualizado estos perfiles, en los que se recogen las funciones, experiencia y titulación requerida para cada uno de los puestos de la entidad. Previamente ya se disponía de dichos perfiles por escrito, de modo que las personas encargadas de selección tenían claro lo que buscaban en las personas candidatas porque disponían de criterios para orientar y guiar las contrataciones. No obstante se han actualizado recientemente en vistas al proceso de valoración de puestos de trabajo de la auditoría retributiva, para intentar aclarar las ideas y realizar correctamente la valoración de puestos de trabajo para encontrar aquellos con igual valor para **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**.
- Se ha tenido en cuenta a la plantilla de la empresa durante el año 2024, siendo ésta de **145 personas trabajadoras**: 109 mujeres (75% del total de personal) y 36 hombres (25%). Siendo la proporción de empleadas bastante mayor que la de empleados, en la actualidad puede calificarse a **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** como una *empresa feminizada*.
- Como sucedía con las nuevas incorporaciones en 2024, la mayoría de la plantilla de la empresa pertenece a la banda de edad intermedia, de los 30 a los 45 años (46,90% del total), siendo también esta franja la más representativa del personal femenino. La siguiente franja de edad más ocupada es la *más envejecida (46-70 años)*, con un 27,59% del total (siendo ésta la banda de edad mayoritaria para el personal masculino, pero la minoritaria para sus homólogas). Solamente un 25,52% de la plantilla tiene de *16 a 29 años* (mayoritariamente con personal femenino, para el cual ésta es la segunda banda más representativa). Al igual que en las incorporaciones de personal, estos datos coinciden con lo que las estadísticas generales en materia de empleo muestran como tendencia general: que las mujeres encuentran mayores dificultades de encontrar y mantener un empleo de forma estable, especialmente al final de sus trayectorias profesionales.
- En relación con la antigüedad, cabe señalar que, como cabe esperar en base a la ya mencionada movilidad que caracteriza al personal de la entidad (ya que parte del trabajo

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

se desarrolla en base a programas formativos y de empleo de duración determinada, en muchas ocasiones ya marcada por Administraciones Públicas que los financian), las personas trabajadoras se reparten entre aquellas con una antigüedad *inferior a 1 año* (71,03%) y aquellas con una antigüedad *de 1 a 3 años* (28,97%). No existe personal con mayor antigüedad en la organización. Estos datos sugieren que, en general, las personas trabajadoras de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** tienen escasas posibilidades de continuar su actividad profesional en ella a largo plazo.

- El **tipo de contrato** predominante en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**, coincidiendo con los datos del personal de nueva incorporación en 2024, es el *Fijo-discontinuo* (42,07% del total), tanto para mujeres como para hombres, seguido del *Indefinido a tiempo Completo* (29,66%), también para ambos sexos. A continuación, representando un 14,48% del total (con presencia de ambos sexos) estaría el contrato *Indefinido a tiempo parcial*, luego el *Temporal a tiempo completo* (13,10% del total, mayoritariamente mujeres), y el restante 0,69% del total (con personal femenino en exclusiva) corresponde al contrato *Temporal a tiempo parcial*.
- Al igual que pasaba en los datos analizados de incorporaciones y ceses de personal, todo el personal tiene el mismo tipo de **jornada (horario flexible)**, independientemente a que sean mujeres u hombres. Esto se debe a la ya mencionada adaptación a las circunstancias inherentes a la actividad profesional, que requiere alterar entre jornada continua (que por lo general es la situación mayoritaria), partida o en turnos en función de las exigencias de cada programa concreto que se desarrolla.
- En cuanto a los **departamentos** de la organización, como ya se analizó en las incorporaciones y ceses de personal, dada la naturaleza de su empresa, su sector de actividad y la alta similitud de las tareas de los únicos 3 puestos de trabajo, éstos se encuadran dentro de un mismo **Departamento Único**. Así pues, no es de extrañar que el 100% del personal en 2024, de cualquier sexo, se encuadre en dicho departamento.
- En cuanto al **nivel jerárquico** de la plantilla, paralelamente a como sucedía con las incorporaciones y ceses de personal, la gran mayoría del personal de ambos sexos en este periodo se ubican en el nivel de **personal cualificado** (90,34% del total), el más habitual entre las personas trabajadoras en el sector. No obstante, también existen pequeños porcentajes de ambos sexos como *mandos intermedios* (9,66% del total). En este nivel, es destacable positivamente la mayor cantidad de mujeres (y el mayor porcentaje,

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

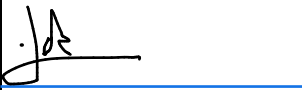
respecto a sus homólogos), ya que apunta a la inexistencia de discriminaciones por sexo asociadas a su jerarquía.

- De los 3 **puestos de trabajo** que existen en la organización y en paralelo a las incorporaciones de nuevo personal, la inmensa mayoría de personas trabajadoras de ambos sexos desempeñan puesto de **Técnico/a de empleo/autoempleo** (75,17% del total). El segundo puesto más ocupado (15,86%) ha sido *Administrativo/a* y el tercero (8,97%) ha sido *Coordinación técnica*, con mujeres y varones en ambos casos. La escasa cantidad de puestos de trabajo diferenciados y la presencia de ambos sexos en todos ellos (además, en proporciones relativamente similares) indica que, a diferencia de otras organizaciones, en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** no existe una clara diferenciación entre las actividades de hombres y de mujeres que obedezca a la estereotipia social de género. Así pues, en la entidad existen solamente puestos feminizados. Al tratarse la orientación sociolaboral y la atención a colectivos vulnerables (como las personas desempleadas) de un sector eminentemente feminizado, sería necesario lograr primero una transformación social y educativa en lo referente a la socialización diferencial de género, para posteriormente lograr un cambio a nivel empresarial.
- Similarmente a como sucedía con la plantilla de nueva incorporación, la mayoría de personas trabajadoras (90,34%), de cualquier sexo, han manifestado que les aplica la **situación nº 3 del formulario 145**. Sin embargo también hay pequeños porcentajes de personas en las otras situaciones: al 6,90% del total (mayoritariamente mujeres, para quienes ésta es la segunda situación familiar mayoritaria, no así para sus homólogos) le aplica la *situación nº 1*, y al restante 2,76% (dos personas de cada sexo, siendo ésta es la segunda situación familiar mayoritaria para los varones) le aplica la *situación nº 2*.

4.1.3 Formación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La entidad afirma que dispone de un **Plan de Formación** anual propiamente dicho, aunque además se van tomando otras decisiones aisladamente según las necesidades. La empresa decide la formación planificada cada año de acuerdo a:
 - Criterios de cada departamento.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

- A solicitud de la persona trabajadora.
- Dependiendo de las necesidades de producción.
- En la medida de sus posibilidades, la entidad procura que la formación se realice **dentro de la jornada laboral** de las personas que la reciben, pero los datos sobre las formaciones concretas impartidas en 2024 y 2023 apuntan lo contrario.
- En relación a la cantidad de horas recibidas de formación por mujeres y hombres, la empresa afirma que la formación recibida depende del nivel de responsabilidad de la persona trabajadora y de las necesidades formativas, no tiene que ver con el sexo.
- No se ha impartido **ninguna formación sobre Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todo el personal**.
- Acerca de los niveles formativos de las personas trabajadoras, cabe señalar que, tal y como puede observarse en las Fichas de Puestos de Trabajo (que pueden revisarse en el apartado de Clasificación Profesional), para ningún puesto de trabajo se exige un nivel académico en particular, aunque sí se solicitan una serie de conocimientos con alto nivel de especialización, que se reflejan en la elevada formación reglada que tiene la plantilla. Como sucedía en el caso de las incorporaciones, la inmensa mayoría del personal en 2024 (81,38% del total), hombres y mujeres, posee **Titulación universitaria**. No obstante, también se observa un 10,34% de personas con *Bachillerato o FP grado superior* (el doble de mujeres que de hombres), un 4,83% del total con *FP grado medio* y un 2,07% con *Estudios primarios* (en ambos casos, superando las mujeres a los hombres por una diferencia de una persona), y finalmente un 1,38% de personal (una persona de cada sexo) con *Estudios secundarios o FP básica*.
- Acerca de las actividades formativas llevadas a cabo en los dos últimos años (2023-2024), de la información disponible puede extraerse que:
 - La entidad informa que en dicho periodo se han llevado a cabo 4 formaciones.
 - En el periodo analizado se ha formado a 68 mujeres y a 21 hombres (89 personas), lo que implica que se ha formado al 62,39% de las 109 mujeres y al 58,33% de los 36 hombres (es decir, al 61,38% de la plantilla) de la entidad en 2024.
 - Se concluye que la formación externa reciente (2023-2024) se ha repartido al 23,60% para hombres y al 76,40% para mujeres. Teniendo en cuenta la desigual distribución de sexos en la entidad (donde en 2024 los 36 hombres suponen el 25% del personal y las 109 mujeres el 75%), se puede decir que la formación a mujeres

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

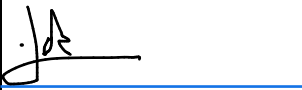
y hombres sigue patrones totales casi idénticos a la proporción de mujeres y hombres dentro de la entidad, incluso mejorando el porcentaje de mujeres formadas.

- La formación externa en los dos últimos años se ha repartido al 76,75% para mujeres y al 23,25% para hombres en horas de formación por sexos. Teniendo en cuenta la ya mencionada desigual distribución de sexos en la entidad (donde en 2024 los 36 hombres suponen el 25% del personal y las 109 mujeres el 75%), se puede decir que la formación por horas a mujeres y hombres sigue manteniendo patrones casi idénticos a la proporción de mujeres y hombres dentro de la entidad, incluso favoreciendo ligeramente a las mujeres en comparación con el análisis por sexos.
- Según las respuestas dadas a la encuesta, la mayor parte del personal participante (90,48%), de ambos sexos, refleja que las posibilidades de formación a mujeres y hombres son las mismas dentro de la empresa. Estas declaraciones van en consonancia con los datos aportados por la empresa, teniendo en cuenta la gran similitud entre los porcentajes de mujeres y hombres en la entidad, de mujeres y hombres participantes en formaciones, y de número de horas de formación de ellas y de ellos.

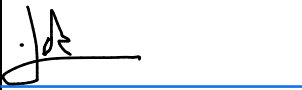
4.1.4 Promoción profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Las promociones que se realizan dentro de la empresa se basan en:
 - Criterios establecidos por **dirección/gerencia**.
 - **El único departamento en la entidad** cuenta con sus propios criterios en materia de promoción.
 - En igualdad de condiciones de idoneidad **no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado** para intentar que la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad esté equilibrada.
- Si se necesita cubrir puestos de mandos intermedios y/ dirección **se favorece la promoción interna** antes que la selección externa de personal. Se incentiva para estos casos la presentación de candidaturas tanto de hombres como de mujeres, y se favorece la composición equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

- Los criterios que se tienen en cuenta a la hora de promocionar son **totalmente objetivos**, relacionados con la valía profesional por lo que los procesos de promoción son objetivos y transparentes.
- Pese a tener definidos criterios de promoción, personal responsable y canales de comunicación para lo relativo a posibles ascensos, la organización aclara que **en la práctica no tiene lugar ningún tipo de promoción interna dentro de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**, por las características de su organigrama (con escasa diversidad de puestos de trabajo), su metodología de trabajo (contratos a menudo temporales, asociados a programas con temporalización concreta y financiación pública que determina los perfiles a contratar) y su sector de actividad (sociolaboral y formativo).
- De la **Información elaborada por la empresa** se concluye que, efectivamente, la entidad no ha efectuado ninguna promoción de personal en los últimos cuatro años de historia. Así pues, no procede analizar desde una perspectiva igualitaria cuestiones tales como pruebas realizadas para promocionar, puestos de origen y destino, implicaciones de movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, tipos de promoción, incidencia de méritos, antigüedad y formación del personal, su situación familiar y sus responsabilidades de cuidado... ya que la entidad no puede proporcionar información al respecto.
- Respecto a la encuesta a personas trabajadoras:
 - La mayor parte de las respuestas (80,95%), de ambos sexos, indican que el sexo no afecta en absoluto a las posibilidades de promocionar, aunque un 19,05% de la plantilla **manifiestan desconocimiento** o no responden a si el sexo afecta a la igualdad de oportunidades en promociones.
 - La opinión mayoritaria, apoyada por el 71,43% del personal encuestado (de ambos sexos), es que *mujeres y hombres pueden acceder por igual a puestos directivos*. **Manifiestan desconocimiento** o no responden a la pregunta el 28,57% de la plantilla.
 - La mayoría de participantes en la encuesta (64,29%), mujeres y hombres, consideran que disfrutar de medidas de conciliación no influye negativamente respecto a posibles ascensos dentro de la organización. Prefieren no responder a la pregunta o desconocen su respuesta el 35,71%, sugiriendo la posibilidad de que

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

no lleguen a solicitarse tales medidas por desconocimiento sobre si podría jugarles en contra.

4.1.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- No existen inaplicaciones de convenio, la entidad declara que dispone de manera actualizada toda la documentación de Prevención de Riesgos Laborales en base a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones.
- La empresa manifiesta **no disponer de Protocolo de Acoso** en el momento en que empieza a elaborarse el Informe Diagnóstico previo al Plan de Igualdad. Se plantean su elaboración, formación e información al personal como medida prioritaria dentro del plan de igualdad, a fin de cumplir con la normativa vigente (requisitos mínimos detallados en el [punto 7 del anexo I 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 y conforme al **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), además de para contar con la aprobación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de dicho protocolo. Así pues, este protocolo ha sido aprobado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras durante la elaboración del presente Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad, a fecha 15/5/2025. La organización informa que el 29/5/2025 comenzó la **información y difusión de dicho protocolo a la plantilla**, disponiendo de actas firmadas por las personas trabajadoras en el momento en que son informadas. Actualmente la fecha de firma más reciente es el 7/8/2025, cuando se informó a una persona trabajadora de nueva incorporación. No ha habido nunca ningún tipo de denuncias de sospechas de acoso sexual y/o por razón de sexo por lo que **no procede analizar la implementación, aplicación y procedimiento**

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

resueltos.

- En los últimos 3 años no ha habido modificaciones en las condiciones de trabajo en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**.
- Se contempla la posibilidad de teletrabajo puntual en situaciones en las que sea imprescindible por temas de conciliación de vida personal, familiar y laboral, si bien la organización indica que no dispone de ningún documento escrito que recoja las circunstancias concretas que lo justifican o que refleje el procedimiento de actuación en estos casos. En cualquier caso, esta situación se produce de forma tan excepcional que la entidad aclara que en 2024 no hay constancia de ninguna solicitud/disfrute de teletrabajo.
- En lo relativo al control horario de la jornada de trabajo se registra mediante la aplicación TIMECHECK.
- La entidad señala que si las necesidades de producción aumentan se prioriza la conversión de contratos a jornada parcial a jornada completa o los temporales en indefinidos antes de contratar a nuevo personal.
- La organización informa que **las personas trabajadoras conocen las condiciones de trabajo**, los objetivos a cumplir y de qué manera se evalúa su rendimiento, pero no hay constancia de ello en ningún documento escrito de la empresa que poder sacar a relucir y analizar en profundidad. En todo caso, la entidad aclara que las condiciones y objetivos vienen definidos en las bases y la información de las subvenciones que financian sus proyectos de trabajo.
- Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen **derecho a la desconexión digital** cuando no están dentro de su jornada laboral. La entidad aporta para su análisis un Protocolo de Desconexión Digital y aclara que informó de ello al personal colgando copias en papel en los tableros de anuncios físicos de los distintos centros de trabajo.
- Solamente 1 hombre (que representa el 20% del total de personas trabajadoras con baja y el 2,78% de los 36 empleados de la empresa) y 4 mujeres (que representan el 80% del total de personas trabajadoras con baja y el 3,67% de las 109 empleadas en la entidad) han causado baja temporal en 2024, sumando un total de **5 personas trabajadoras** (que suponen el 3,45% del total de las 145 personas trabajadoras). Teniendo en cuenta la desigual distribución de sexos en la entidad (donde los 36 hombres suponen el 25% del personal y las 109 mujeres suponen el 75%), no es de extrañar que las bajas temporales estén altamente *feminizadas*.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

- Se detecta un cierto **patrón distintivo en las personas trabajadoras que han causado baja temporal** durante el periodo de análisis de los datos (que en la mayoría de casos, coincide con las características más representativas para la plantilla de la entidad en general), aunque siendo ínfima su cantidad (5 personas con baja, que suponen el 3,45% de las 145 personas trabajadoras en la empresa, y entre las cuales solamente se cuentan 1 hombre y 4 mujeres, que suponen respectivamente el 20% y el 80% de estas 5 personas trabajadoras con baja), los datos representan a la realidad pero las posibilidades de inferir y generalizar conclusiones son estadísticamente muy limitadas. No obstante, con las precauciones debidas, quienes causaron baja temporal comparten al 100% que:
- Las bajas fueron motivadas por **contingencias comunes**.
 - Se encuadran en el **Departamento Único** de la organización.
 - Les aplica la **circunstancia personal nº 3** del formulario 145.

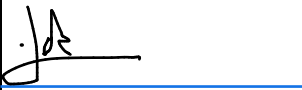
A estos rasgos pueden sumarse otros que cumple la mayoría de personas trabajadoras con incapacidades temporales en 2024:

- En el 80% de los casos son **mujeres**, pertenecen a la banda de edad **de los 30 a los 45 años**, su tipo de contrato es **indefinido a tiempo completo**, pertenecen al nivel jerárquico de **personal cualificado**, y tienen nivel formativo de **estudios universitarios**.
 - En el 60% de los casos, tienen una antigüedad en la entidad **de 1 a 3 años**.
 - Un 40% ocupa el puesto de **Técnico/a de empleo/autoempleo** y otro 40% ejerce como **Administrativo/a**.
- No se dispone de más datos de absentismo laboral aparte de lo ya mencionado por lo que no procede un análisis más en profundidad.

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

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Aparte del estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente en temas de igualdad, la entidad afirma **no disponer de medidas aparte** a mayores, más allá de dar la posibilidad de realizar **teletrabajo**

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

puntual en puestos en los que es posible realizarlo (funciones de oficina).

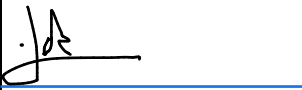
- No se realizan campañas de sensibilización periódicas sobre los derechos de conciliación. Sin embargo, sí se informa a las personas trabajadoras de las medidas disponibles con las que cuentan según el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el Convenio Colectivo (CC).
- La empresa afirma que **promueve el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación** de mujeres y hombres, pero la encuesta al personal deja ver cierto desconocimiento al respecto de qué medidas se pueden solicitar.
- La organización sostiene que las personas trabajadoras:
 - Hacen uso y disfrute de su derecho a la conciliación por igual, sin importar que sean hombres o mujeres.
 - Que hacen uso de sus derechos de conciliación optan por igual a promociones y ascensos que aquellas que no se acogen a ninguna.
 - Con responsabilidades de cuidado disponen de más facilidades de adaptación de jornada que las personas trabajadoras sin cargas familiares. La empresa intenta adaptarse a las necesidades del personal, para evitar que se vean afectados negativamente, buscando siempre en negociación lograr la situación más favorable para todos y todas.
- En el periodo de referencia se han producido reducciones de jornadas, excedencias y permisos, en referencia a ello:
 - No es posible realizar ningún análisis relativo a excedencias o reducciones de jornadas en los últimos 12 meses, ya que no se ha solicitado ni tenido lugar ninguna de estas situaciones por parte de las personas trabajadoras de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**.
 - Solamente **1 mujer** (que representa el 0,92% de las 109 empleadas en la entidad) ha disfrutado de un permiso durante 2024 (constituyendo el 100% de los casos), en este caso **relacionado con el parto o su preparación, con adopción, guarda y acogimiento y con el cuidado de menores**. Cabe destacar que esta misma mujer es también una de las 5 personas que han tenido incapacidad temporal en 2024, cuyos datos han sido analizados en el apartado anterior.
 - Al tratarse de una única persona, solamente pueden enumerarse sus rasgos característicos (que en la mayoría de casos, coinciden con las características más representativas para la plantilla de la entidad en general): es **mujer, de 30 a 45**

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

años, lleva **menos de 1 año** trabajando en la entidad, tiene contrato **indefinido a tiempo completo**, su jerarquía es de **mando intermedio**, se encuadra en el **Departamento único**, ejerce como **Coordinación Técnica**, le aplica la **circunstancia personal nº 3** del formulario 145, y posee **titulación universitaria**.

➤ Respecto a la encuesta a personas trabajadoras:

- El 88,10% del total de participantes de ambos sexos (incluyendo la totalidad de varones) comentan que pueden abarcar todas sus facetas y responsabilidades vitales sin ningún problema para compatibilizarlas. Solamente mujeres (12,50% de ellas) manifiestan dificultades respecto a la conciliación familiar, social y personal, reflejando lo que indican las estadísticas generales en materia de empleo: que siguen siendo mayoritariamente mujeres quienes solicitan y hacen uso de medidas de conciliación, ya que socialmente sigue recayendo sobre ellas un mayor peso en lo relativo a cuidados y actividades reproductivas.
- Aunque la mitad de cada sexo ha respondido afirmativamente, el 33,33% de la plantilla (de ambos sexos) aclara que no se les ha remitido información respecto a sus derechos de conciliación y el 18,75% de ellas no sabe o prefiere no responder, dejando entrever que se debe trabajar para mejorar esta cuestión dentro de la empresa.
- El 69,05% del personal encuestado (de ambos sexos) confirma que la entidad permite un uso generalizado de las medidas de conciliación sin importar el sexo, aunque un 28,57% del total de participantes no ha sabido o ha preferido no responder.
- La mayoría de participantes en la encuesta (64,29%), mujeres y hombres, consideran que disfrutar de medidas de conciliación no influye negativamente respecto a posibles ascensos dentro de la organización. Prefieren no responder a la pregunta o desconocen su respuesta el 35,71%, sugiriendo la posibilidad de que no lleguen a solicitarse tales medidas por inseguridad o desconocimiento sobre si podría jugarles en contra.

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

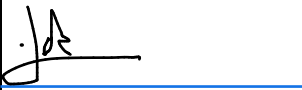
4.1.7 Infrarrepresentación femenina

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** cuenta con representación legal, conformada por 1 mujer (100%) y ningún hombre, desde mayo de 2022, permaneciendo invariable. Anteriormente no existía de modo que no puede analizarse la evolución previa.
- Dentro de las personas integrantes de la Comisión Negociadora se puede comprobar que:
 - Por parte de la Dirección de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** han entrado a formar parte de la Comisión Negociadora 1 hombre, y posteriormente, esta representación de Dirección se amplió para incluir a 1 mujer.
 - Por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras ha entrado a negociar inicialmente 1 mujer, ampliándose posteriormente para incluir a 1 mujer más, en calidad de Representante Sindical de personas trabajadoras.

Esto implica que la Comisión Negociadora es paritaria en cuanto al número de personas que negocia de cada parte, pero no lo es en cuanto al sexo de las personas (75% de mujeres y 25% hombres). Estos datos coinciden totalmente con el peso relativo de mujeres y hombres dentro de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**: 75% de mujeres y 25% de hombres en 2024.

- Teniendo en cuenta a la plantilla de la entidad durante el año 2024 (siendo ésta de **145 personas trabajadoras: 109 mujeres y 36 hombres**), la cantidad de empleadas es bastante mayor que la de empleados, permitiendo calificar a **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** como una *organización feminizada*.
- Evolución de la plantilla en los últimos 4 años: se ve que la proporción de mujeres y hombres en números generales ha ido variando en los últimos 4 años pero siempre conservando proporciones intrasexo altamente semejantes y manteniendo una **mayor representación de personal femenino**, siendo 2024 el año en que las proporciones de ambos sexos se encuentran más próximas entre sí, siendo no obstante bastante lejanas a una representación equilibrada de ambos sexos (60% de mujeres y 40% de hombres). Como ya se ha comentado anteriormente, esto no resulta llamativo, atendiendo a que el sector de actividad de la entidad (servicios sociales, tales como orientación sociolaboral,

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

asesoramiento, formación...) cuenta con una infrarrepresentación masculina generalizada, debido a la segregación horizontal de género, que socialmente vincula la atención a personas en situaciones vulnerables en mayor medida a las mujeres.

- Segregación vertical: se puede concluir que dentro de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** no existe *personal directivo* (quienes ocupan esta jerarquía no están formalmente contratados/as para ello, por ello se excluye del análisis, si bien en realidad son hombres al 80% y mujeres al 20%) ni *personal sin cualificar*, limitándose a dos niveles jerárquicos: el más bajo y más representativo para la plantilla en general es el *personal cualificado*, y el más elevado son los *mandos intermedios*. En ambos casos, desde 2021 a 2024 ha existido representación de ambos sexos y su evolución a lo largo de los años ha experimentado variaciones mínimas, manteniendo siempre una gran feminización (que puede destacarse positivamente, ya que apunta a la inexistencia de techos de cristal en la organización), en concordancia con la infrarrepresentación masculina dentro del sector profesional al que se dedica la entidad. Por ello, no se puede concluir que existan sesgos o discriminaciones por sexo asociadas al nivel jerárquico del personal de la empresa, así que se puede afirmar que *no es posible hablar de segregación vertical* en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**.
- Segregación horizontal: la existencia de un solo departamento en la entidad, la escasa cantidad de los puestos de trabajo que agrupa, la alta similitud de las funciones que desarrollan y la presencia de ambos sexos en todos ellos (y en proporciones relativamente similares) indica que, a diferencia de otras organizaciones, en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** *no es posible hablar de segregación horizontal* ya que no existe una clara diferenciación entre las actividades de hombres y de mujeres que obedezca a la estereotipia social de género (más allá de la segregación horizontal inherente al sector de actividad, que asocia las habilidades y tareas asociadas a la atención a las personas en situaciones vulnerables a ellas en mayor medida que a ellos). Al tratarse la orientación sociolaboral y la atención a colectivos vulnerables (como las personas desempleadas) de un sector eminentemente feminizado, sería necesario lograr primero una transformación social y educativa en lo referente a la socialización diferencial de género, para posteriormente lograr un cambio a nivel empresarial.

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

4.1.8 Retribuciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Respecto a los conceptos salariales y el sistema de remuneración de la entidad, además del Salario Base existen 2 complementos salariales (Pagas Extra y Mejora Voluntaria) y ningún complemento extrasalarial. Se aprecia que dentro de los puestos de trabajo de igual valor de la empresa no siempre se perciben los mismos complementos, ya que algunos de ellos dependen de diversas circunstancias o méritos no aplicables a todas las personas trabajadoras (como la Mejora Voluntaria, por asumir responsabilidades o tareas a mayores de las propias del puesto de trabajo o de especial complejidad, tener personal a cargo, consecución de objetivos adicionales, aumento de calidad o cantidad del trabajo por encima de mínimos establecidos... no obstante, la entidad aclara que este complemento fue percibido por un único varón, en el puesto de trabajo Técnico/a de empleo/autoempleo y sin cargo alguno en la Junta Directiva), o bien se perciben los mismos complementos pero en distintas cuantías (como la Paga Extra, que depende del Salario Base y, a su vez, del inicio y fin del contrato, duración...).
- Se concluye que las personas trabajadoras de ambos sexos se sitúan en su inmensa mayoría en la banda salarial (según salarios efectivos) más baja (menor de 14.000€), constatándose que ésta es la más representativa para el personal de la entidad (75,86% del total) y donde se encuentra la mediana de retribuciones de ambos sexos. Tanto varones como mujeres están presentes en todas las bandas salariales (excepto en la más elevada, que queda desierta), disminuyendo su presencia conforme ascienden las bandas. Se destaca la alta similitud de los porcentajes intrasexo en cada una de las bandas y la alta similitud de la representación intersexo en cada banda. Así pues, en líneas generales, puede afirmarse que existe gran similitud por bandas efectivas entre sexos, apreciándose un notable equilibrio en comparación.
- En comparación con la distribución por bandas salariales efectivas, al analizar salarios equiparados se destaca que nadie queda incluido/a en la banda salarial más baja (inferior a 14.000€) y se observa que la inmensa mayoría del personal (80,69% del total) pasa a ubicarse en la banda salarial intermedia, comprendida entre 18.001 y 24.000€, que es donde ahora se encuentran las medianas de retribuciones tanto para mujeres como para hombres, constatándose que ésta es la banda salarial equiparada más representativa para

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

el personal de la organización. Tanto varones como mujeres están presentes en todas las bandas salariales (excepto en la más elevada, la cual llegan a alcanzar solamente mujeres, aunque su representación es ínfima). Exceptuando dicha banda superior (absolutamente feminizada), sigue destacando la alta similitud de los porcentajes intrasexo en cada una de las bandas y la alta similitud de la representación intersexo en cada banda. Que la banda superior esté absolutamente feminizada no resulta llamativo teniendo en cuenta la alta feminización del personal, aunque siendo tan reducida su ocupación no sugiere grandes diferencias a nivel general. Así pues, puede afirmarse tras este análisis que existe gran similitud por bandas equiparadas entre sexos, manteniéndose un notable equilibrio en comparación.

- Para un análisis más detallado, se puede revisar la **Auditoría Retributiva**.
- En las respuestas de la encuesta a las personas trabajadoras, se destaca que el 90,48% de las personas participantes de ambos sexos han comentado que efectivamente se perciben las remuneraciones de manera equitativa dentro de la organización. A ello se suma que un 10% de los hombres no creen que ellos y ellas cobren de la misma manera en puestos de igual valor, dejando entrever que se debe trabajar para mejorar esta sensación.

4.1.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La empresa manifiesta **no disponer de Protocolo de Acoso** en el momento en que empieza a elaborarse el Informe Diagnóstico previo al Plan de Igualdad. Se plantean su elaboración, formación e información al personal como medida prioritaria dentro del plan de igualdad, a fin de cumplir con la normativa vigente (requisitos mínimos detallados en el [punto 7 del anexo I 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 y conforme al **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), además de para contar con la aprobación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de dicho protocolo. Así pues, este protocolo ha sido aprobado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras durante

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

la elaboración del presente Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad, a fecha 15/5/2025.

- La organización informa que el 29/5/2025 comenzó la **información y difusión de dicho protocolo a la plantilla**, disponiendo de actas firmadas por las personas trabajadoras en el momento en que son informadas. Actualmente la fecha de firma más reciente es el 7/8/2025, cuando se informó a una persona trabajadora de nueva incorporación.
- No ha habido nunca ningún tipo de denuncias de sospechas de acoso sexual y/o por razón de sexo por lo que **no procede analizar la implementación, aplicación y procedimiento resueltos**.
- De acuerdo a las respuestas obtenidas en la encuesta a la plantilla:
 - Se observa que el 100% de los varones y el 96,88% de las mujeres manifiestan no haber sufrido nunca acoso por razón de sexo ni acoso sexual dentro de la organización, pero llama la atención que un 3,13% de mujeres dejen en blanco la respuesta indicando así que prefieren no responder la pregunta, sugiriendo que quizás hayan vivido alguna situación similar que no sepan identificar claramente como acoso por razón de sexo o acoso sexual y que se puede trabajar para mejorar esta cuestión.
 - La respuesta mayoritaria (un 56,25% de mujeres y un 70% de varones) refleja desconocimiento acerca de la existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad. Esto indica que se debe trabajar para mejorar este asunto dentro de la organización. Solamente un 40,63% de mujeres y un 30% de hombres afirman conocer la existencia de un procedimiento formal o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la entidad. Adicionalmente un 3,13% de mujeres indica que existió dicho protocolo pero que en la actualidad se encuentra inactivo o no se ha comunicado a la plantilla su disponibilidad, dejando nuevamente entrever que se debe mejorar la comunicación en este sentido.
 - Al preguntar a aquellas personas que han sufrido algún tipo de acoso si han actuado conforme al procedimiento existente para ello, dejan en blanco la respuesta o prefieren no responder la pregunta el 100% de los hombres y el 84,38% de las mujeres participantes (88,09% del total), abriendo la duda de si no contestan porque consideran que nunca hubo necesidad de actuar conforme a un protocolo de actuación ante acoso, o si creen que se ha dado esta problemática pero desconocen si se actuó o no conforme al procedimiento estipulado para ello.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

El 15,64% de las mujeres (11,90% del total) refleja claramente que no ha sufrido acoso de modo que no procedía activar un protocolo de actuación al respecto.

4.1.10 Otros aspectos y consideraciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Tanto en comunicados internos como externos, es destacable positivamente que se observa un uso altamente inclusivo del lenguaje, principalmente a través de desdoblamientos pero también mediante el empleo de otras fórmulas neutras. Sería recomendable disminuir la utilización de estos desdoblamientos y sustituirlos por otras expresiones sin marca de género, y otra posibilidad de mejora sería atender más al detalle a masculinos genéricos que acompañan y no concuerdan con los usos inclusivos ya implementados. Por lo demás, no se detectan irregularidades en la redacción de las publicaciones ni ningún otro tipo de potencial discriminación. Además, las imágenes empleadas ofrecen representaciones equilibradas de mujeres y hombres y libres de estereotipos sexistas para fomentar la equidad.
- En lo relativo a la **Encuesta a las personas trabajadoras** se observa que:
 - Un 76,19% del total de participantes de ambos sexos creen que no se utiliza lenguaje sexista en los comunicados de empresa, siendo la respuesta mayoritaria que da el personal encuestado. Un 9,52% prefieren no responder o no saben cómo hacerlo, y un 11,90% afirma que en los comunicados de empresa no se evita el lenguaje sexista, sugiriendo que se puede trabajar para mejorar este aspecto dentro de la entidad.
 - Un 85,71% del total de participantes de ambos sexos creen que no se utilizan imágenes sexistas y que se representa por igual a ambos sexos en los comunicados y publicaciones de empresa, siendo la respuesta mayoritaria que da el personal encuestado. Un 14,29% prefieren no responder o no saben cómo hacerlo, reforzando la necesidad de trabajar para mejorar esta cuestión.
 - El 100% de hombres y el 87,50% de mujeres (90,48% del total del personal encuestado) están muy contentos/as con el grado de igualdad dentro de la empresa.
 - El 61,90% de las personas participantes en la encuesta (59,38% de mujeres y 70%

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

de hombres) no han respondido para aportar ninguna propuesta de mejora en este sentido. Se han obtenido 16 respuestas, de las cuales 1 no indica ningún aspecto concreto a mejorar. De entre las restantes 15 respuestas, algunas de las materias que en mayor número de ocasiones el personal ha indicado que deben mejorarse desde una perspectiva igualitaria, son las jornadas de trabajo y su flexibilidad, los permisos y otras medidas de conciliación con la vida familiar (12), la formación y la sensibilización (7), y la motivación laboral y el equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla (2).

- Se ha analizado previamente uso de lenguaje en todas las materias anteriores sin detectar irregularidades preocupantes.

4.2 Conclusiones de auditoría retributiva

OBJETIVO:

El objetivo de la auditoría retributiva es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de obligado cumplimiento para las empresas, según directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA:

La realización de la Auditoría Retributiva en **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** ha implicado en primera instancia la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo, para encontrar aquellos puestos de trabajo que tienen el mismo valor dentro de la entidad. Para ello se ha empleado la Herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad, con los factores relevantes para la entidad, diseñado de tal forma que se garantice el cumplimiento del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes)

Una vez establecido el sistema de valoración de puestos de trabajo y de otorgar una puntuación a cada puesto de trabajo se han agrupado los puestos que tienen igual valor para la entidad, para verificar que realmente cuentan con la misma remuneración, garantizando el principio de igualdad retributiva.

RESULTADOS:

Una vez seguida la metodología de trabajo anteriormente mencionada, se han obtenido los siguientes resultados:

- La clasificación profesional del convenio dentro de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** se considera, en líneas generales, apropiada.
- La valoración de los puestos de trabajo de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** se ha llevado a cabo teniendo en cuenta todo tipo de factores, no solamente los criterios generales, formativos y funcionales contemplados en el Convenio Colectivo, sino que se tienen en consideración otros requisitos, circunstancias y méritos valorados.
- Ciertos puestos de trabajo se han clasificado con sutiles diferencias dentro de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** en relación a la del Convenio Colectivo, ya que por ejemplo, al valorar los puestos de Técnico/a de empleo/autoempleo y Coordinación técnica, han quedado reflejados los semejantes grados de complejidad para la puesta en marcha de sus tareas y la similar importancia que sus diversas funciones revisten para la organización. Ello explica que finalmente ambos puestos de trabajo hayan quedado dentro de la misma agrupación, pese a que según CC pertenezcan a categorías distintas.
- Respecto a los conceptos salariales y el sistema de remuneración de la entidad, además del Salario Base existen 2 complementos salariales (Pagas Extra y Mejora Voluntaria). La empresa informa que no retribuye ningún concepto extrasalarial de modo que no se incluyen en los análisis desarrollados en este apartado.
- Asimismo se aprecia que dentro de los puestos de trabajo de igual valor de la entidad no

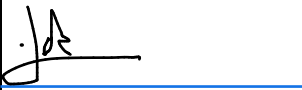
 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

siempre se perciben los mismos complementos, ya que algunos de ellos dependen de diversas circunstancias o méritos no aplicables a todas las personas trabajadoras (como la Mejora Voluntaria, por asumir responsabilidades o tareas a mayores de las propias del puesto de trabajo o de especial complejidad, tener personal a cargo, consecución de objetivos adicionales, aumento de calidad o cantidad del trabajo por encima de mínimos establecidos... no obstante, la entidad aclara que este complemento fue percibido por un único varón, en el puesto de trabajo Técnico/a de empleo/autoempleo y sin cargo alguno en la Junta Directiva), o bien se perciben los mismos complementos pero en distintas cuantías (como la Paga Extra, que depende del Salario Base y, a su vez, del inicio y fin del contrato, duración...).

- Respecto a la brecha encontrada dentro del salario base en importes equiparados, -0,83% a favor de las mujeres, se destaca que:
 - **Grupo 1:** compuesto por el personal Administrativo/a. Existe una brecha parcial del 4,17% a favor de los hombres. Al ser mínima (e inferior al 25%, en valor absoluto) no procede analizar la brecha en este grupo en profundidad.
 - **Grupo 5:** en esta agrupación se encuentran Técnico/a de empleo/autoempleo y Coordinación técnica. Existe una brecha parcial del -0,71% a favor de las mujeres, de modo que no solamente es inferior al 25% (en valor absoluto) sino que es prácticamente insignificante, así que no procede analizar la brecha en este grupo en profundidad.
- A modo de resumen, se indica los complementos analizados y las brechas encontradas equiparadas (todo el mundo con la misma jornada y durante todo el año):

BRECHAS EQUIPARADAS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES	
COMPLEMENTO SALARIAL	% BRECHA
Pagas Extra	-0,43%
Mejora Voluntaria	100%

- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del Grupo 1 se deben fundamentalmente al complemento **Pagas Extra** (que depende de la duración de la contratación y de los importes de salario base a percibir por la persona trabajadora, por lo que quienes comenzaron antes su contrato han percibido el complemento

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

durante más tiempo y quienes perciben mayor salario base también perciben mayores cuantías en pagas extra), el cual juega ligeramente a favor de los puestos ocupados por hombres.

- Las diferencias en complementos salariales encontradas dentro del Grupo 2 se deben, por un lado, al complemento **Pagas Extra** (que depende de la duración de la contratación y de los importes de salario base a percibir por la persona trabajadora, por lo que quienes comenzaron antes su contrato han percibido el complemento durante más tiempo y quienes perciben mayor salario base también perciben mayores cuantías en pagas extra); y por otro lado, al complemento **Mejora Voluntaria** (que resulta de la negociación individual con la entidad en el momento de la contratación y que premia asumir responsabilidades o tareas a mayores de las propias del puesto de trabajo o de especial complejidad, por tener personal a cargo, por consecución de objetivos adicionales, aumento de calidad o cantidad del trabajo por encima de mínimos establecidos... En concreto, la entidad aclara que este complemento fue percibido por un único varón en el puesto de trabajo Técnico/a de empleo/autoempleo y sin cargo alguno en la Junta Directiva), los cuales juegan a favor de los puestos ocupados por hombres.
- Según la información facilitada por la entidad, ésta no retribuye a su personal ninguna cuantía en concepto de **complementos extrasalariales**, de modo que no es posible efectuar ningún análisis sobre brechas parciales al respecto.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD:

Las empresas que elaboran 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 vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del presente Plan de Igualdad de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)**. Una vez finalizado este tiempo se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS

Para el presente plan de igualdad se han fijado los siguientes objetivos, asociados ya cada uno de ellos a las medidas para lograr su cumplimiento, los plazos de ejecución, indicadores y medios y recursos estimados para lograr su consecución. Además, se contemplan las áreas de trabajo a las que está vinculado cada objetivo, que en muchas ocasiones se trabajan varias áreas dentro del mismo objetivo.

En la etapa de seguimiento del plan de igualdad de **RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)** se comprobará si la estimación ha sido o no adecuada.

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	---	--

Objetivo 001 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios

Área: Selección y contratación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_03: Formar al personal de selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades	% personas de selección formadas en igualdad	Año 2 – semestre I	Gerencia	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de selección y contratación
T_07: Elaboración de un Manual de Bienvenida, donde se informará a las nuevas incorporaciones a la empresa del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en general de la política de igualdad de la empresa. (Se añadirá al resto de documentación que se entrega al incorporarse a la empresa).	% de personas contratadas que reciben el Manual de Bienvenida en relación al total de contrataciones/año	Año 2 - semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Gerencia	Entre 15 y 20 horas de preparación del Manual de Bienvenida + 0,5 - 1h en explicación a cada nueva incorporación

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

003 - Garantizar que la descripción de puestos de trabajo siga criterios objetivos y sin sesgos de género y que esté siempre actualizada

Área: Clasificación profesional

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_13: Revisar anualmente y mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización (así como puestos de nueva creación) y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Nº de descripciones de puestos de trabajo revisadas o creadas/año	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan	RR.HH.	5-10 horas para revisar descripción de puestos de trabajo + 0,5-1 horas por cada nuevo puesto que se cree
T_14: Actualización del Sistema de valoración de puestos de trabajo en caso de revisión de las Descripciones de puestos de trabajo (cambio de funciones, nivel de responsabilidad, etc.) o creación de nuevos puestos.	Nº de cambios dentro del SVPT por variación o creación de puestos de trabajo/año	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Gerencia	3-6 horas de trabajo de Gerencia y Mandos intermedios para actualizar SVPT cuando existan cambios o nuevos puestos

 Santiago Rodriguez (18 nov., 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov., 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov., 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov., 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 004 - Garantizar la sensibilización en igualdad para el personal, con especial incidencia en personas responsables de implantación o seguimiento de medidas

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_17: Sensibilizar a todo el personal para la protección integral contra las violencias sexuales	% de personal formadas en protección contra las violencias sexuales en relación al personal total de la empresa	Año 1 – semestre I	Gerencia	2-4 horas de asistencia a acción formativa para todo el personal + 1 hora para planificar la formación y elegir personal docente
T_18: Realizar una formación específica en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal.	% de personal formadas en conciliación y corresponsabilidad en relación al personal total de la empresa	Año 3 – semestre I	Gerencia	2-4 horas de asistencia a acción formativa para todo el personal + 1 hora para planificar la formación y elegir personal docente

 Santiago Rodríguez (18 nov., 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov., 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov., 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov., 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 005 - Integración de la perspectiva de género en los Planes de Formación anuales de la empresa

Área: Formación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_72: Impartición de formación sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo (a responsables de departamentos, mandos intermedios, y directivos, comisión investigación PA)	% de personas responsables que reciben la formación en relación al total de personas responsables en la empresa	Año 2 – semestre I	Gerencia / Formación	2-3h de búsqueda de acciones formativas adecuadas + entre 20 - 60 horas de formación efectiva para el personal de selección y contratación
T_24: Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online	% de cursos realizados en jornada laboral en relación al total de formaciones impartidas	Desde la aprobación del plan de igualdad	Gerencia / Formación	2-3 horas de trabajo de personal encargado de formación y comunicación para implantar la medida

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 006 - Elaborar y/o revisar los procedimientos de promoción ya existentes bajo el sistema de gestión por competencias con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Garantizar la objetividad y no discriminación en sistemas de promoción a puestos de responsabilidad

Área: Promoción profesional, Infrarrepresentación

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_26: Establecer la política interna de promover personal con contrato temporal a indefinido si aumentan las necesidades dentro de la empresa.	% comunicación de política al personal en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre I	Gerencia / RR.HH.	Entre 5 y 10 horas de preparación de Política de promociones + 0,5 - 1h en explicación a personal de selección
T_27: Establecer la política interna de promover personal con jornada parcial a jornada completa si aumentan las necesidades dentro de la empresa	% comunicación de política al personal en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre I	Gerencia / RR.HH.	Entre 5 y 10 horas de preparación de Política de promociones + 0,5 - 1h en explicación a personal de selección

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 008 - Garantizar la igualdad retributiva a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor en la empresa.
Mejora de política retributiva y eliminación de la brecha de género

Área: Condiciones de trabajo, Retribuciones

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_36: Revisión anual de las brechas retributivas y corrección, en su caso, de aquellas que no sean justificables de forma objetiva	Nº de veces que se realiza corrección	Año 2 – semestre I y posteriores años de vigencia del plan de igualdad	Gerencia	Entre 1 y 2 horas de trabajo de RR.HH.
T_37: Elaborar y difundir entre el personal un resumen de los conceptos salariales y extrasalariales en el que se indique qué remunera cada uno de ellos. Mejora del conocimiento de la política retributiva de la empresa y/o convenio(s) colectivo(s) de aplicación	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación en relación a todo el personal	Año 2 – semestre II	RR.HH.	Entre 4 y 5 horas para redactar el documento + 0,5 a 1 hora para su difusión al personal
T_39: Corrección y actualización de la política salarial vigente en la organización si se detecta alguna discriminación salarial	% de personas trabajadoras que reciben la comunicación en relación a todo el personal	Año 4 – semestre I	Gerencia / RR.HH.	Entre 1 y 2 horas para corregir el documento + 0,5 a 1 hora para su difusión al personal

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 009 - Mejora de la organización del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación de vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_43: Establecimiento de una bolsa de horas en la que se contabilizarán las horas extra realizadas con opción de acumularlas para poder añadir días libres o vacaciones (bajo petición) a las estipuladas por legislación y convenio colectivo de aplicación.	Nº de solicitudes de acumulación de horas extra para obtener días libres y/o vacaciones	Año 3 – semestre I	Gerencia	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de formación y comunicación al personal

Objetivo 010 - Mejora de los permisos legalmente establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_50: Hacer extensibles los permisos reconocidos a los matrimonios y parejas de hecho debidamente acreditadas a aquellas parejas que puedan acreditar convivencia en el mismo domicilio.	Nº de solicitudes de personas trabajadoras sobre esta medida/año	Año II – semestre II	RR.HH.	1 - 2 horas para organizar entre gerencia y mandos intermedios con RLPT y 1 - 2 horas de comunicación al personal

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 011 - Fomento del uso de medidas de conciliación, aumento de la corresponsabilidad e implicación del personal en propuestas de nuevas medidas

Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_55: Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.	% de personas que reciben la comunicación en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre II	RR.HH.	15 - 20 horas de elaboración de documento recopilatorio + 0,5 - 1 horas de difusión al personal

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 013 - Mejora en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género así como garantizar una adecuada vigilancia de la salud del personal. Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso y de discriminación

Área: Condiciones de trabajo, Salud laboral, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_64: Revisión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	Evaluación de riesgos actualizada	Año 2 – semestre II	RR.HH. / PRL	1 - 2 horas de personal de RR.HH./PRL para solicitar revisión de evaluación de riesgos con perspectiva de género al SPA + tiempo de dedicación del personal del SPA y colaboración con interno para su actualización
T_65: Identificación e información a mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, personal con diversidad funcional y otros supuestos sobre medidas concretas a adoptar en su puesto de trabajo para reducir riesgos laborales	% de personas que reciben la información pertinente en función del nº de personas trabajadoras totales	Año 3 – semestre I	RR.HH. / PRL	0,5 - 1 hora de comunicación con personal en situación de embarazo, lactancia o con diversidad funcional (u otros) por parte de RR.HH.

 Santiago Rodríguez (18 nov., 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov., 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov., 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov., 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 013 - Mejora en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género así como garantizar una adecuada vigilancia de la salud del personal. Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso y de discriminación

Área: Condiciones de trabajo, Salud laboral, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo/género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_71: Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas trabajadoras	% de personas que reciben la comunicación del protocolo en relación al total de personas trabajadoras	Año 1 – semestre II	RR.HH.	1-2 horas de explicación de PA al personal

Objetivo 014 - Mejora de la concienciación al personal en materia de la violencia de género y de los permisos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

Área: Violencia de género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_73: Difusión de información relacionada con violencia de género para mejorar la concienciación del personal en el que se incluyan las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, mejorando la ley	% de personas que reciben la comunicación en relación al total de personas trabajadoras	Año 1 - semestre I	RR.HH. / Comunicación	8 - 10 horas de RR.HH. para preparar información a difundir sobre violencia de género + 0,5 - 1 hora para difusión al personal

 Santiago Rodríguez (18 nov., 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov., 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov., 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov., 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 014 - Mejora de la concienciación al personal en materia de la violencia de género y de los permisos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género

Área: Violencia de género

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_74: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral.	Nº de ausencias totales o parciales justificadas/año	Año 1 - semestre I	RR.HH.	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado
T_82: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: gestión integral y prestación de apoyo y colaboración a las personas víctima de violencia por parte de personal experto dentro de la empresa	Nº de personas víctimas de violencia que se acogen a esta medida/año	Año 1 - semestre I	RR.HH.	2-3 horas de negociación de RR.HH. Y RLPT para toma de decisiones de derechos a personas víctimas de violencia de género + 1-2 horas de explicación de las medidas en conjunto al personal beneficiado

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 015 - Mejora de la comunicación interna y externa, así como de cultura empresarial comprometida con la igualdad, asegurando que se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Área: Comunicación y uso del lenguaje e imágenes

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_15: Campaña de difusión de plan de igualdad de la empresa a nivel interno y externo, pudiendo usar para ello publicaciones en la web o RR.SS.	Nº de publicaciones en web / RR.SS. sobre PdI + % de personas que reciben comunicación sobre aprobación del plan de igualdad en relación al total de personal	Año 1 – semestre II	Gerencia	3 días de trabajo del personal implicado en Comunicación (incluye recopilación de información, redacción de comunicados y seguimiento de impacto de campaña)
T_83: Realización campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la empresa: (por ejemplo: 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).	Nº de campañas realizadas/año	Año 2 - semestre I y posteriores años de vigencia del plan	Gerencia / Comunicación	3 días de trabajo del personal implicado en Comunicación (incluye recopilación de información, redacción de comunicados y seguimiento de impacto de campaña)

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

Objetivo 015 - Mejora de la comunicación interna y externa, así como de cultura empresarial comprometida con la igualdad, asegurando que se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Área: Comunicación y uso del lenguaje e imágenes

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_84: Adopción de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual o procedimiento	% de comunicación al personal de la política de comunicación no sexista en relación al total de personas trabajadoras	Año 2 – semestre II	Gerencia / Comunicación	3-4 horas de redacción de política de comunicación no sexista por Gerencia / Comunicación + 0,5 - 1 hora de difusión al personal

 Santiago Rodriguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En este apartado se establecerá las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por materias), indicando la denominación de la actuación, la persona responsable de su implantación y el periodo previsto para la misma.

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	---	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_03: Formar al personal de selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades			X					
T_07: Elaboración de un Manual de Bienvenida, donde se informará a las nuevas incorporaciones a la empresa del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en general de la política de igualdad de la empresa. (Se añadirá al resto de documentación que se entrega al incorporarse a la empresa).			X					
T_13: Revisar anualmente y mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización (así como puestos de nueva creación) y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.			X		X		X	
T_14: Actualización del Sistema de valoración de puestos de trabajo en caso de revisión de las Descripciones de puestos de trabajo (cambio de funciones, nivel de responsabilidad, etc.) o creación de nuevos puestos.			X		X		X	
T_15: Campaña de difusión de plan de igualdad de la empresa a nivel interno y externo, pudiendo usar para ello publicaciones en la web o RR.SS..		X						
T_17: Sensibilizar a todo el personal para la protección integral contra las violencias sexuales	X							
T_18: Realizar una formación específica en materia de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal.					X			

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

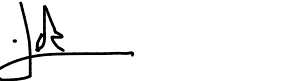
CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_24: Establecer la impartición de formaciones dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online	X	X	X	X	X	X	X	X
T_26: Establecer la política interna de promover personal con contrato temporal a indefinido si aumentan las necesidades dentro de la empresa			X					
T_27: Establecer la política interna de promover personal con jornada parcial a jornada completa si aumentan las necesidades dentro de la empresa			X					
T_36: Revisión anual de las brechas retributivas y corrección, en su caso, de aquellas que no sean justificables de forma objetiva			X		X		X	
T_37: Elaborar y difundir entre el personal un resumen de los conceptos salariales y extrasalariales en el que se indique qué remunera cada uno de ellos. Mejora del conocimiento de la política retributiva de la empresa y/o convenio(s) colectivo(s) de aplicación				X				
T_39: Corrección y actualización de la política salarial vigente en la organización si se detecta alguna discriminación salarial							X	
T_43: Establecimiento de una bolsa de horas en la que se contabilizarán las horas extra realizadas con opción de acumularlas para poder añadir días libres o vacaciones (bajo petición) a las estipuladas por legislación y convenio colectivo de aplicación.					X			

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_50: Hacer extensibles los permisos reconocidos a los matrimonios y parejas de hecho debidamente acreditadas a aquellas parejas que puedan acreditar convivencia en el mismo domicilio.				X				
T_55: Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.				X				
T_64: Revisión de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.				X				
T_65: Identificación e información a mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, personal con diversidad funcional y otros supuestos sobre medidas concretas a adoptar en su puesto de trabajo para reducir riesgos laborales					X			
T_71: Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas trabajadoras		X						
T_72: Impartición de formación sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables en cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de realizar un trabajo óptimo frente a posibles casos que pudieran producirse en sus centros de trabajo (a responsables de departamentos, mandos intermedios, y directivos, comisión investigación PA)			X					

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_73: Difusión de información relacionada con violencia de género para mejorar la concienciación del personal en el que se incluyan las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, mejorando la ley	X							
T_74: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: Las ausencias, totales o parciales, de las víctimas de violencia de género, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia dentro del horario laboral.	X							
T_82: Mejora de derechos a personas víctimas de violencia de género: gestión integral y prestación de apoyo y colaboración a las personas víctima de violencia por parte de personal experto dentro de la empresa	X							
T_83: Realización campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la empresa: (por ejemplo: 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).			X		X		X	
T_84: Adopción de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual o procedimiento				X				

 Santiago Rodríguez (18 nov., 2025 11:02:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov., 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov., 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov., 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de seguimiento y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ❖ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ❖ Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- ❖ Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

- ❖ **Intermedia:** Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- ❖ **Final:** Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad una vez aprobado.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

INDICADORES:

Los **indicadores de realización** de cada una de las tareas / medidas permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

- ❖ ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ❖ ¿En qué grado?
- ❖ ¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?
- ❖ Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Con toda la información captada se procederá a la valoración final de consecución o no de los objetivos planteados, pudiendo reformularse objetivos en el siguiente plan de igualdad tras la realización del siguiente diagnóstico de situación y auditoría retributiva.

Se utilizará la siguiente ficha de seguimiento para cada uno de los objetivos planteados:

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	---	--

OBJETIVOS Y MEDIDAS - PLAN DE IGUALDAD

EMPRESA00

Revisión: 00

Fecha: _____

OBJETIVO						
ÁREA DE ACTUACIÓN						
Nº Y DESCRIPCIÓN DE TAREAS/MEDIDAS	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	FECHA REAL DE IMPLANTACIÓN	PERSONAS RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	RBLE. SEGUIMIENTO	MEDIOS Y RECURSOS PLANIFICADOS
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	
					Comisión de Seguimiento	

SEGUIMIENTO DE INDICADORES (RESULTADO, PROCESO)

Nº	Indicador de seguimiento	Notas	Estado / Seguimiento	Fecha seguimiento	Motivo en caso de atrasos en implantación	Adecuación de recursos	Barreras para implantación y soluciones adoptadas	Resultado indicador
1								
2								
3								
4								
5								
6								

SEGUIMIENTO DE INDICADORES (IMPACTO)

Reducción de desigualdad	
Mejorar producción	
Preparar de futuro	
Documentación acreditativa de ejecución de las medidas	
Observaciones durante el seguimiento	

VALORACIÓN FINAL

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

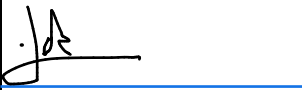
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Las partes acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

La comisión será paritaria entre los representantes de la administración de la entidad y de las personas trabajadoras.

Las **funciones** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Velar por la correcta implantación de las medidas en los plazos previstos
- Realizar el seguimiento de los indicadores asociados a las medidas para comprobar si se está llevando a cabo de manera correcta y obteniendo los resultados esperados.
- Revisar el contenido de medidas y objetivos del plan de igualdad, así como revisión del diagnóstico (art 9, RD 901/2020):
 - Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación periódica previstos
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios
- d. Realización de la evaluación legal del Plan de Igualdad (art 9, RD 901/2020):

Reuniones de la Comisión de Seguimiento:

La Comisión acuerda reunirse:

- ❖ De manera ordinaria al menos una vez cada doce meses desde la aprobación del plan de igualdad, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- ❖ De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo de 7 días laborables.

En cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar:

- Personas convocadas y asistentes a la reunión
- Resumen de materias tratadas
- Acuerdos totales o parciales adoptados
- Puntos sin acuerdo, que se podrán retomar en posteriores reuniones.
- Aprobación y firma del acta, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

 Santiago Rodríguez Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
---	---	--	---

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, o a la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos este tipo de funciones.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, siguiendo en todo momento la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión.

Otras disposiciones

 <u>Santiago Rodríguez</u> Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 <u>MONICA</u> MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 <u>Ana González García</u> Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 <u>Isabel García Calvo</u> Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	---	--

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

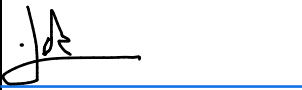
Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por motivos legales o circunstanciales se necesite modificar algunas cláusulas o incorporación de nueva información para el cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. Este se estructurará de la siguiente manera:

- ❖ Para iniciar este método, una persona que pertenezca a la comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan deberá realizar un llamamiento de reunión urgente a la comisión.
- ❖ Esta no debe tardar más de 15 días en reunirse.
- ❖ Cualquier persona de la organización puede informar a los/as miembros de la comisión de la necesidad de una modificación, pero solo las que pertenezcan a la comisión podrán realizar la convocatoria.
- ❖ En dicha reunión se debe presentar la o las modificaciones que han surgido y deben ser aprobadas por unanimidad.
- ❖ En caso de no haber, acuerdo por las partes, se establece la posibilidad de acudir al Comité de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- ❖ Una vez se ha producido la modificación, en las siguientes reuniones se evaluará/n los efectos.
- ❖ Por último, toda alteración ejecutada en el Plan de Igualdad se deberá notificar a la toda la plantilla.

 Santiago Rodríguez (18 nov.. 2025 11:52:22 GMT+1)	 MONICA (18 nov.. 2025 11:46:22 GMT+1)	 Ana González García (20 nov.. 2025 15:00:56 GMT+1)	 Isabel García Calvo (19 nov.. 2025 13:04:58 GMT+1)
--	--	--	---

INGADE_PdI_FC.301T_PLAN_DE_IGUALDAD_RED-ARAÑA_modif.18.11.2025

Informe de auditoría final

2025-11-20

Fecha de creación:	2025-11-18
Por:	Ingade Connect (firma-igualdad@ingade.es)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAASYRvc6cSholvJdwn2s4J5aNYheSmo7Gm

Historial de "INGADE_PdI_FC.301T_PLAN_DE_IGUALDAD_RED-ARAÑA_modif.18.11.2025"

-  Ingade Connect (firma-igualdad@ingade.es) ha creado el documento.
2025-11-18 - 9:04:48 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a xestion@cimo.org para su firma.
2025-11-18 - 9:05:06 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a mfernandezlloves@yahoo.es para su firma.
2025-11-18 - 9:05:06 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a kaizensuperacion@gmail.com para su firma.
2025-11-18 - 9:05:07 GMT
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a isabelgarciacalvo@ugt-sp.es para su firma.
2025-11-18 - 9:05:07 GMT
-  xestion@cimo.org ha visualizado el correo electrónico.
2025-11-18 - 9:59:17 GMT
-  El firmante xestion@cimo.org firmó con el nombre de Santiago Rodriguez
2025-11-18 - 10:02:20 GMT
-  Santiago Rodriguez (xestion@cimo.org) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2025-11-18 - 10:02:22 GMT. Origen de hora: servidor.
-  mfernandezlloves@yahoo.es ha visualizado el correo electrónico.
2025-11-18 - 10:43:42 GMT
-  El firmante mfernandezlloves@yahoo.es firmó con el nombre de MONICA
2025-11-18 - 10:46:20 GMT



Adobe Acrobat Sign



MONICA (mfernandezlloves@yahoo.es) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2025-11-18 - 10:46:22 GMT. Origen de hora: servidor.



isabelgarciaalvo@ugt-sp.es ha visualizado el correo electrónico.

2025-11-19 - 12:00:25 GMT



El firmante isabelgarciaalvo@ugt-sp.es firmó con el nombre de Isabel García Calvo

2025-11-19 - 12:04:56 GMT



Isabel García Calvo (isabelgarciaalvo@ugt-sp.es) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2025-11-19 - 12:04:58 GMT. Origen de hora: servidor.



kaizensuperacion@gmail.com ha visualizado el correo electrónico.

2025-11-20 - 13:56:41 GMT



El firmante kaizensuperacion@gmail.com firmó con el nombre de Ana González García

2025-11-20 - 14:00:54 GMT



Ana González García (kaizensuperacion@gmail.com) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2025-11-20 - 14:00:56 GMT. Origen de hora: servidor.



Documento completado.

2025-11-20 - 14:00:56 GMT



Adobe Acrobat Sign