



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos



Dirección General de la Mujer
CONSEJERÍA DE FAMILIA,
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)

ecys
educación cultura y
solidaridad

Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	5
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	15
X. OBJETIVOS GENERALES.....	21
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	21
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	21
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	22
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	62
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	63
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	69
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	69
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	70
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	72
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	73
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	74
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	74

 UTE



I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El **Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) (2025 - 2029)** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
- l) Violencia de género.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final 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, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

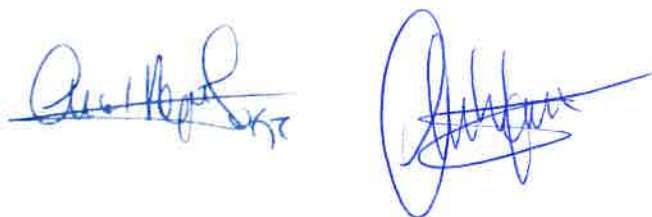
Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.



III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	
Titularidad	Pública
Ámbito funcional	Entidad
Motivación para la realización del PDI	Voluntario
Datos fiscales	Razón social: Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) NIF: G82893694 Domicilio social: Calle Paterna, nº 57, 28021, Madrid Forma jurídica: Asociación
Centros de trabajo	Calle Paterna, nº 57, 28021, Madrid
CNAE	9499 - Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Página web	https://eculturas.es/
Convenio colectivo	Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (99100155012015).

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
Ana C. Santos Franco	Representante de la Empresa- Gestión de proyectos	
M ^a Angustias Aguilar García	Asesora-Presidenta	
Irma M ^a Sánchez Aguado	Asesora - coordinación	
En representación de las personas trabajadoras		
Cristina Rejón Rodríguez	Representación parte social	UGT Servicios Públicos de Madrid



VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **Calle Paterna, nº 57, 28021, Madrid.**

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.



VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación**, primeramente, indicar que en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) se dispone de un protocolo de selección, realizado con perspectiva de género.

Por otro lado, atendiendo a los **factores que determinan que la entidad inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección** de personal, éstos son, fundamentalmente, las sustituciones/bajas y los nuevos proyectos.

En cuanto a los principales **sistemas de reclutamiento** utilizados en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS), son las bases de datos internas, los portales de empleo y red de contactos.

Por otra parte, los **métodos utilizados para seleccionar al personal** son la criba curricular estándar y la realización de entrevistas.

Respecto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, indicar que es un perfil perteneciente a la junta directiva, a la coordinación de la asociación y/o al departamento de gestión, aunque puntualmente participa la persona responsable del área implicada. Mencionar que estas personas cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, cabe señalar que durante todo **este proceso no se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía.**

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 23 mujeres (88,46%) y 3 hombres (11,54%), es decir, 26 personas en total. Atendiendo a estos datos, podemos ver que Educación Cultura y Solidaridad (ECyS), cuenta con una plantilla con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, propia del sector feminizado al que pertenece.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por grupos profesionales:**

- Un 56,52% de las mujeres pertenecen al grupo "1", seguido de un 34,78% pertenecientes al grupo "3", y un 4,35% que pertenecen a los grupos "2" y "4" respectivamente.
- El 66,67% de los hombres pertenecen al grupo "3", seguido de un 33,33% pertenecientes al grupo "1".

En cuanto a la **distribución de la plantilla por diferentes puestos de trabajo:**

- Un 43,48% de las mujeres están clasificadas en el puesto de trabajo denominado "TÉCNICO/A TS", seguido de un 34,78% clasificadas en el puesto de trabajo "MONITOR/A PAEE", un 8,70% clasificadas en el puesto "ORIENTADOR/A

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



LABORAL", y un 4,35% que pertenecen a los puestos de "COORDINACIÓN", "TÉCNICO/A TS - COORDINACIÓN" y "LIMPIEZA" respectivamente.

- En cuanto a los hombres, el 66,67% de estos están clasificados en el puesto de trabajo denominado "MONITOR/A PAEE", seguido de un 33,33% clasificados en el puesto "LOGOPEDA".

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por diferentes departamentos:**

- El 34,78% de las mujeres pertenecen al departamento "COLEGIOS", seguido de un 21,74% pertenecientes al departamento de "CONVENIO / COMUNITARIO", un 17,39% que pertenecen al departamento "GENERAL", y un 13,04% pertenecientes a los departamentos "INFANCIA" y "EMPLEO" respectivamente.
- Un 66,67% de los hombres pertenecen al departamento "COLEGIOS", seguido de un 33,33% pertenecientes al departamento "INFANCIA".

En base al análisis realizado, hemos visto que existe **segregación horizontal en prácticamente todos los grupos profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **están feminizados, salvo el puesto de trabajo "LOGOPEDA", el cual está masculinizado.**

Por último, atendiendo a este apartado, hemos visto que **hay segregación vertical a favor de las mujeres en el nivel jerárquico de "RESPONSABLE"**, en el cual hemos visto que no existe representación masculina (hemos de tener en cuenta el bajo volumen de personal masculino que existe en la entidad.).

3. FORMACIÓN

Primeramente, indicar que **Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) dispone de un Plan de Formación formalmente definido, realizado con perspectiva de género.**

Por otro lado, mencionar que **se ha impartido formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la cual fue dirigida a dirección, RRHH y responsables de área.**

En cuanto a la **detección de las necesidades de formación**, estas son detectadas por la dirección, el departamento de recursos humanos, los/as responsables de departamento y/o la propia plantilla; a través de comunicación formal (cuestionarios/evaluación de desempeño/comunicados formales a personal superior y/o rrhh).

Respecto a la **comunicación de los cursos de formación** disponibles u ofertados, indicar que la entidad difunde estas ofertas formativas mediante comunicación directa a la persona elegida para la formación y/o mediante comunicación interna habitual para la plantilla (tabloneros de anuncio, email, intranet,...).

Por otro lado, **los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso** se basan en la adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo.

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



Respecto a la **impartición de los cursos**, estos se realizan generalmente dentro de la jornada laboral, aunque también puede darse el caso de cursos que tengan que ser realizados fuera de jornada, dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo). Indicar que los cursos que se realizan fuera del horario laboral son de carácter voluntario. Mencionar que Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) ofrece facilidades para la realización de estos cursos, compensando las horas en algunos casos.

Por otro lado, mencionar que **se han tenido que realizar adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, generalmente a mujeres y hombres por igual.**

Por último, indicar que en ocasiones, **la entidad concede ayudas al personal para ampliar su formación (grado, máster universitario, etc.).**

4. PROMOCIÓN

Primeramente, indicar que **en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) se aplica el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo recogido en el convenio colectivo vigente de aplicación**, aunque es importante mencionar que no existe promoción interna como tal, existe una cobertura de vacantes que pueden surgir, o de puestos de trabajo de nueva creación.

Por otro lado, **la metodología a seguir se realiza según los resultados de la evaluación de desempeño.**

Por otra parte, **las competencias que se tienen en cuenta para promocionar al personal son tanto competencias duras (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia) como competencias blandas (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo...), así como el compromiso y alineación con la misión de la entidad.**

Indicar que en la **decisión de una promoción interna** intervienen dirección, recursos humanos y los/as responsables de departamento.

Por último, indicar que **en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad, en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) no se suele informar de la existencia de estas vacantes.**

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) el **tipo de contratación** que prima es el indefinido (la totalidad de los contratos son indefinidos), tanto para mujeres (100%) como para hombres (100%), viéndose favorecida la estabilidad en el empleo. Del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 26, podemos apreciar un 11,54% de hombres y un 88,46% de mujeres.

Por otro lado, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, hemos observado lo siguiente:

- El 43,48% de las mujeres disponen de un contrato a jornada parcial, seguido de un 34,78% que están contratadas bajo la modalidad de "fijo-discontinuo", y un 21,74% que disponen de un contrato a tiempo completo.
- Por otro lado, el 66,67% de los hombres de plantilla están contratados bajo la modalidad de "fijo-discontinuo", seguido de un 33,33% que disponen de un contrato a tiempo parcial.
- Todas las jornadas del personal "fijo-discontinuo" son parciales.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, la **jornada de trabajo habitual es partida o continua, dependiendo del área y de la época del año.**

Además, indicar que en ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos.

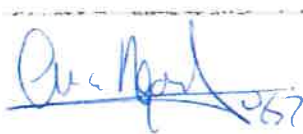
Por otro lado, atendiendo a la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo:**

- El 43,48% de las mujeres de plantilla tienen una jornada de "menos de 20 horas" semanales, seguido de un 34,78% con una jornada de "entre 20 y 38,5 horas" semanales, y un 21,74% que tienen una jornada de "38,5 horas" de trabajo semanales (jornada completa).
- En cuanto a los hombres, el 66,67% de estos tienen una jornada de "menos de 20 horas" semanales, seguido de un 33,33% con una jornada de "entre 20 y 38,5 horas" semanales.

Por otra parte, indicar que **en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS), todo el personal de la entidad dispone de un sistema de trabajo a distancia/teletrabajo implantado (firmado a través de un acuerdo), el cual se ha regulado a través de un protocolo específico.**

En cuanto a las **medidas de conciliación**, a parte de lo recogido en el convenio colectivo de aplicación, en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas

Por último, indicar que las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla a través de reuniones, medios internos, correo electrónico y web.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la entidad hemos visto que **Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) aplica los criterios salariales que recoge el convenio colectivo de aplicación.**

Por otro lado, mencionar que, por el momento, **no se ha establecido un sistema de variables, comisiones y/o incentivos, y tampoco se aplica un sistema de retribución flexible ni beneficio sociales.**

Por otra parte, en cuanto a los **resultados obtenidos en el análisis de salarios:**

Media salarial en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Media Eq. M (€)	Media Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
23	3	12.399,90	4.732,36	-162,02	23.142,51	21.202,29	-9,15

Mediana salarial en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Mediana Eq. M (€)	Mediana Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
23	3	16.613,39	1.040,70	-1.496,37	24.655,92	19.557,38	-26,07

Podemos ver que hay una brecha salarial de -162,02%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un -9,15%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -1.496,37%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -26,07%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28.

Por otro lado, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- La segregación horizontal y vertical
- Las jornadas parciales
- Los días trabajados

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, hemos podido ver que **no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad**, pues hay un mayor número de estas que forman parte de la plantilla, 23 mujeres (88,46%) y 3 hombres (11,54%), es decir, 26 personas en total.

Por otra parte, hemos visto que existe **segregación horizontal en prácticamente todos los grupos profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **están feminizados, salvo el puesto de trabajo "LOGOPEDA", el cual está masculinizado.**

Por otro lado, hemos visto que **existe segregación vertical a favor de las mujeres en el nivel jerárquico de "RESPONSABLE"**, en el cual hemos visto que no existe representación masculina (hemos de tener en cuenta el bajo volumen de personal masculino que existe en la entidad.).

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Respecto a este apartado, mencionar que la entidad dispone de un **protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual ha sido difundido entre la plantilla.

Mencionar que, hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

Por último, indicar que en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia al respecto.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En Educación Cultura y Solidaridad (ECyS), se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales, aplicando la perspectiva de género a la misma.

Por otro lado, indicar que, por el momento, la entidad no cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) se dispone de informes de siniestralidad desagregados tanto por sexo como por categoría.

Por último, mencionar que la entidad cuenta con instalaciones y recursos diferenciados entre hombres y mujeres.



11. VIOLENCIA DE GÉNERO

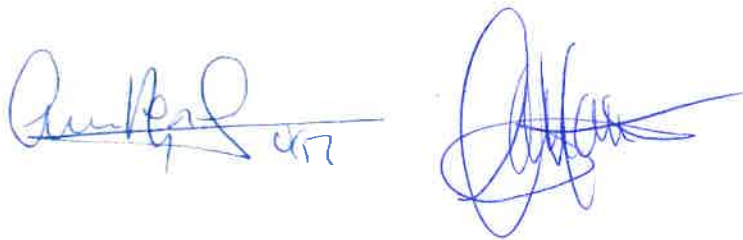
La asociación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la asociación no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS) son: comunicación a través de mandos superiores; comunicación directa con gerencia de cualquier empleado/a de la plantilla; reuniones; correo electrónico e intranet.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la asociación a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is more legible, appearing to be 'Antonio...' followed by a flourish. The signature on the right is more stylized and less legible.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje "Retribuciones" establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

***METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:**

1º. Valoración de puestos de trabajo

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

El Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de "Valoración de Puestos de Trabajo", la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley 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 con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*.

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño**: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.

- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



Así, una vez establecidos los niveles de todos los factores y subfactores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
COORDINACIÓN	320	143	146	38	647 Puntos
LIMPIEZA	44	0	36	18	98 Puntos
LOGOPEDA	173	171	141	23	509 Puntos
MONITORIA PAAE	79	57	62	14	212 Puntos
ORIENTADORA LABORAL	242	143	154	29	567 Puntos
TÉCNICO/A TS	180	143	141	38	501 Puntos
TÉCNICO/A TS - COORDINACIÓN	261	143	147	38	589 Puntos

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0
Agrupación 9		0	0
Agrupación 8		0	0
Agrupación 7	COORDINACIÓN (647) ORIENTADOR/A LABORAL (567) TÉCNICO/A TS - COORDINACIÓN (589)	4	0
Agrupación 6	LOGOPEDA (509) TÉCNICO/A TS (501)	10	1
Agrupación 5		0	0
Agrupación 4		0	0
Agrupación 3		0	0
Agrupación 2	MONITOR/A PAEE (212)	8	2
Agrupación 1	LIMPIEZA (98)	1	0

2°. Diagnóstico retributivo

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

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

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la entidad, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la entidad.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la entidad, además, hemos calculado la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva** o "retribuciones efectivas": Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la entidad, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o "B" es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- **Brecha salarial equiparada**: Se realiza una "anualización" y "normalización" de las retribuciones, tanto en los periodos trabajados como en las jornadas, es decir, se

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)

equiparan las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por grupos profesionales, puestos de trabajo y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la entidad es el siguiente:

Media salarial en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Media Eq. M (€)	Media Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
23	3	12.399,90	4.732,36	-162,02	23.142,51	21.202,29	-9,15

Mediana salarial en Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Mediana Eq. M (€)	Mediana Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
23	3	16.613,39	1.040,70	-1.496,37	24.655,92	19.557,38	-26,07

Podemos ver que hay una brecha salarial de -162,02%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un -9,15%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -1.496,37%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un -26,07%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28.

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



3°. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

- **Aplicación de complementos salariales.**

Se detectan diferencias en determinados **complementos salariales**, tanto en el análisis general como en el análisis individual atendiendo a la clasificación profesional de la entidad, lo cual es debido a la naturaleza de aplicación de dichos conceptos retributivos "EXP. PROF.", "A CTA CONV.", "COMPL. TELET.", "COMPL. PERS.", "COMPL. PROY.", "COMPL. COORD." y "COMPL. RESP").

- **Segregación horizontal y vertical.**

La **segregación horizontal y vertical** también afecta en este sentido, ya que existen puestos de trabajo feminizados que perciben una serie de complementos salariales y de salario base cuya retribución es superior a otros puestos de trabajo, lo cual afecta a la brecha salarial, principalmente a nivel general.

- **Jornadas parciales y días trabajados.**

Como hemos podido observar en el diagnóstico retributivo, se detectan diferencias en el análisis de la "Brecha salarial efectiva %", las cuales se reducen al ajustar el salario a año completo trabajado y a jornada completa (< 25,00%).

- **Conclusiones.**

Podemos decir por tanto que las pequeñas diferencias detectadas en la entidad se originan por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- La segregación horizontal y vertical
- Las jornadas parciales
- Los días trabajados

X. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.



XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso <input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Noviembre 2026
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (sí/no) <input type="checkbox"/> Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía <input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar ofertas de empleo anunciadas <input type="checkbox"/> Revisión de ofertas de trabajo (si/no)

2

RETRIBUCIONES

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) PARA ASIGNAR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES AL VALOR QUE APORTA CADA PUESTO.

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Asignación de retribuciones por puesto <input type="checkbox"/> Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional <input type="checkbox"/> VPT objetiva

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Prevenir y erradicar la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Brecha <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no) <input type="checkbox"/> N° de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben <input type="checkbox"/> Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Promover la transparencia salarial en la organización
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente y presentar en el seno de la comisión de seguimiento el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Brecha <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no) <input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no) <input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no)

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Base de datos procesos de promoción (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



SISTEMA OBJETIVO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Junio 2027
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



COMUNICACIÓN INTERNA DE VACANTES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación abierta y pública en la empresa sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas <input type="checkbox"/> Vacantes publicadas y comunicadas (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N° de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida</p>

4

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Comisión seguimiento Plan de Igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión seguimiento Plan de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Comisión seguimiento Plan de Igualdad
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión seguimiento Plan de Igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Ponentes o docentes</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



COMPENSACIÓN DE LAS HORAS DE FORMACIÓN REALIZADAS FUERA DE JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Se compensarán con horas/días libres los cursos promovidos por la empresa cuya realización tenga carácter obligatorio y se hayan tenido que organizar fuera de la jornada laboral
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de personas que reciben compensación <input type="checkbox"/> Nº de personas asistentes por sexo

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> N° y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. <input type="checkbox"/> Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje <input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación

5

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

ACTUALIZAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	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 los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Mayo 2026
Responsables	Junta Directiva y Comunicación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Creación de un documento acreditativo (sí/no) <input type="checkbox"/> Política difundida a la plantilla (sí/no) <input type="checkbox"/> Política interna establecida (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Editar una guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Junio 2027
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Guía difundida (si/no) <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



RESPETAR LOS TIEMPOS DE DESCANSO Y DESCONEXIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Salvo causas de fuerza mayor, el personal no tendrá que contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión (sí/no) <input type="checkbox"/> Información ofrecida a la plantilla al respecto (sí/no) <input type="checkbox"/> Medida implantada (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Base de datos permisos (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



BOLSA DE 10H RETRIBUIDAS PARA TUTORÍAS DE MENORES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Bolsa de 10h retribuidas para tutorías de menores hasta 16 años y acompañamientos de personas dependientes o con discapacidad reconocida hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad para acompañamiento a nuevas valoraciones o tramites con las distintas administraciones.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° de veces que se hace uso del permiso <input type="checkbox"/> Medida implantada (si/no)

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Mayo 2026
Responsables	Coordinación y Comunicación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Coordinación y Comunicación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Mayo 2026
Responsables	Coordinación y Comunicación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinación y Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Manual realizado (sí/no) <input type="checkbox"/> Referencia incluida en el manual de bienvenida (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Comunicación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (sí/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (sí/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Coordinación y Comunicación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinación y Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Coordinación
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados



457



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Mayo 2026
Responsables	Coordinación y Comunicación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Coordinación y Comunicación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de visitas</p> <p><input type="checkbox"/> Reseña incorporada en la web (si/no)</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Agosto 2029 - Octubre 2029
Responsables	Comisión de seguimiento plan de igualdad
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento plan de igualdad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Encuesta realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (si/no) <input type="checkbox"/> N° de respuestas por sexo

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Junio 2027
Responsables	Comisión de seguimiento plan de igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento plan de igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Junio 2027
Responsables	Comisión de seguimiento plan de igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento plan de igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Formación impartida (sí/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Difundir con una sesión informativa el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual disponible en la empresa
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Mayo 2026
Responsables	Comisión de seguimiento plan de igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento plan de igualdad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo actualizado (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo revisado (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Mayo 2026
Responsables	Coordinación y Comunicación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Coordinación y Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Cambios percibidos en el ambiente de trabajo <input type="checkbox"/> Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en la denominaciones de puestos
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Junio 2027
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)</p>

9

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO.

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal <input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) <input type="checkbox"/> Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida





10

VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Noviembre 2026
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



INFORMACIÓN SOBRE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Noviembre 2026
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Difundido a la plantilla (sí/no) <input type="checkbox"/> Documento realizado (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



AYUDA ECONÓMICA PARA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Incluir ayuda económica para víctima de violencia de género que así lo acrediten de 350€
Cronograma de implantación	Noviembre 2025 - Octubre 2029
Responsables	Junta Directiva y Coordinación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de ayuda, personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Coordinación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Nº de ayudas concedidas

11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

REALIZAR UN ESTUDIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.)
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Junta Directiva y Responsable PRL
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Responsable PRL
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Estudio de riesgos psicosociales realizado (sí/no)

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



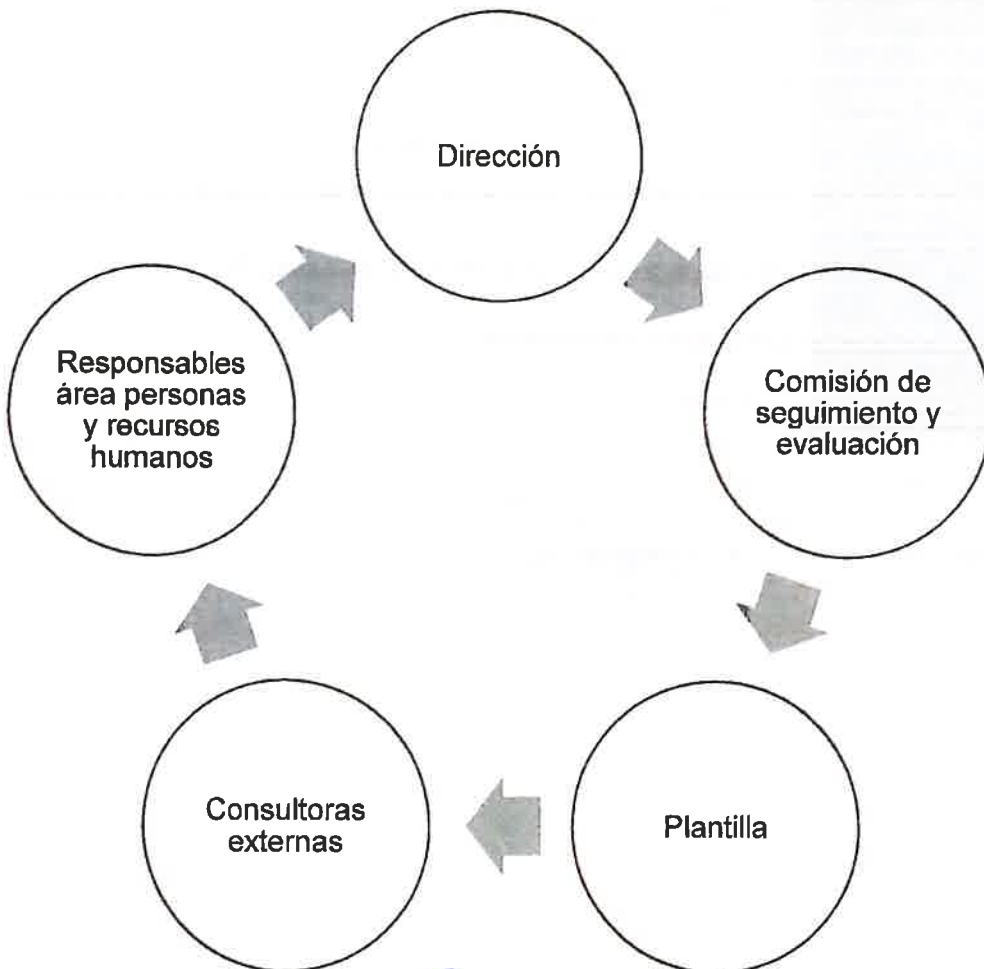
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Junta Directiva y Responsable PRL
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. y Material de oficina <u>Recursos de personal:</u> Junta Directiva y Responsable PRL
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Adaptación realizada (sí/no) <input type="checkbox"/> Alcance

XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2025			2026			2027			2028			2029												
	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																									
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																									
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																									
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																									
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo																									
RETRIBUCIONES																									
Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.																									
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.																									

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



	2025			2026			2027			2028			2029																										
	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O			
Registro salarial																																							
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																							
Registro y seguimiento de las promociones																																							
Sistema objetivo de promoción profesional																																							
Comunicación interna de vacantes para la promoción interna																																							
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado																																							
FORMACIÓN																																							
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.																																							
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																																							

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECYS)



	2025				2026				2027				2028				2029																							
	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O				
Bolsa de 10h retribuidas para tutorías de menores																																								
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																								
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																								
Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género																																								
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																																								
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																								
Campañas de comunicación en días conmemorativos																																								
Reseña en la web en temática de igualdad																																								
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																								

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



	2025			2026			2027			2028			2029												
	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	
VIOLENCIA DE GÉNERO																									
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																									
Información sobre víctimas violencia de género																									
Ayuda económica para víctima de violencia de género																									
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																									
Realizar un estudio de riesgos psicosociales																									
Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.																									

Amador *Jorge*

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

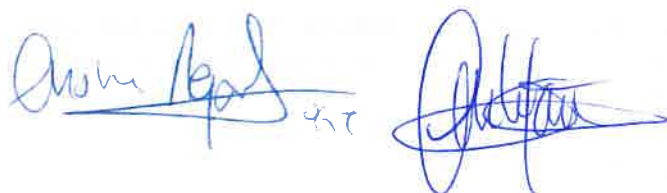
Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, **de manera anual**, y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**



Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación final**, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la asociación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)

también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	Noviembre - 2025	Comisión negociadora	Generando Cambios	Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
Ana C. Santos Franco	Representante de la Empresa- Gestión de proyectos	
M ^a Angustias Aguilar García	Asesora-Presidenta	
Irma M ^a Sánchez Aguado	Asesora - coordinación	
En representación de las personas trabajadoras		
Cristina Rejón Rodríguez	Representación parte social	UGT Servicios Públicos de Madrid

PLAN DE IGUALDAD

Asociación Educación Cultura y Solidaridad (ECyS)



5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2028											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2029											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la organización, como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 24 de septiembre de 2025.