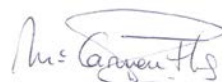




PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS

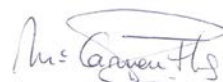
Fecha de aprobación: 2025

Vigencia: 2025-2029

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. García H.'.A handwritten signature in blue ink, located at the bottom center of the page. The signature is stylized and appears to be 'L. V. T.'.

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad
4. Ámbito personal, territorial y temporal
5. Informe diagnóstico
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Medidas de Igualdad
8. Aplicación y seguimiento
9. Evaluación y revision
10. Calendario de actuaciones
11. Procedimiento de modificación



1. Introducción

La **ASOCIACIÓN SOLIDARIDAD CON MADRES SOLTERAS (ASMS)** se constituyó el 17 de noviembre de 1983 en Madrid. Nació en un momento de cambio social, momento en el que se nos daba voz para contar, para denunciar, para cuestionar. Así que nos juntamos y decidimos decirle al mundo que nosotras, las mujeres que criamos solas a nuestros hijos e hijas, también somos familia con los mismos derechos y obligaciones que el resto. Y que también queremos las mismas oportunidades. Así que nos pusimos a trabajar...

Nuestra Misión, Visión y Valores definidos en nuestro Plan Estratégico:

MISIÓN: “La mejora del bienestar y la calidad de vida de las familias monomarentales, mediante el empoderamiento de las mujeres que las sustentan, para lograr la plena inclusión social de todos sus integrantes”.

VISIÓN: Queremos ser un referente para las familias monomarentales, con capacidad para incidir en las políticas públicas que les afectan, y para ello:

- o Analizar la situación de las madres solteras y sus hijas e hijos en la sociedad actual.
- o Promover la igualdad de derechos de las familias respetando su diversidad.
- o Fomentar medidas de apoyo encaminadas a disminuir el riesgo de exclusión social de las familias monomarentales (formación, empleo, vivienda, escuelas infantiles, etc.).
- o Promover campañas informativas y reivindicativas para defender los derechos de las familias.
- o Organizar actividades dirigidas a fomentar la integración de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, menores en situación de riesgo social, jóvenes y mujeres inmigrantes en situación de exclusión social.
- o Impulsar acciones encaminadas a potenciar la autonomía y el desarrollo de recursos personales.
- o Trabajar para fortalecer el acceso de las mujeres de estas familias a las nuevas tecnologías y para fortalecer nuestra presencia en Internet y las redes sociales
- o Colaborar con otras asociaciones o entidades tanto en la Unión Europea como en el ámbito internacional cuyos objetivos sean afines a esta asociación.
- o Nuestras intenciones en materia de calidad son:
- o Ofrecer confianza a los financiadores mediante el cumplimiento sistemático de sus requisitos y mediante el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios que afecten a nuestras actividades.

VALORES. Nos diferencian como asociación:

- **Sororidad**, solidaridad en clave feminista con las mujeres.
- **Alegría** para acompañar a las familias monomarentales en su crecimiento.
- **Responsabilidad** en la gestión de fondos y recursos con total transparencia.
- **Poder** para hacer realidad los cambios que soñamos.
- **Respeto** a la diversidad de las realidades familiares.
- **Constancia** en el trabajo diario y durante 30 años de experiencia.
- **Cooperación** con redes que promuevan valores afines.

El presente III Plan de Igualdad supone la consolidación de las líneas desarrolladas en el primer y segundo Plan de Igualdad elaborados en el año 2018 y 2022 integrando los aprendizajes obtenidos y abordando nuevas necesidades detectadas en la evaluación del último período.

De manera previa a su elaboración se ha realizado un diagnóstico de la situación de la entidad y una evaluación final de los resultados alcanzados con el I Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad no cuenta con una **dotación presupuestaria** específica, dado que los gastos de la puesta en marcha de las medidas contenidas en el mismo se corresponden únicamente con los tiempos de dedicación del personal responsable de la puesta en marcha y seguimiento de las mismas.

El ámbito de aplicación del plan se extiende a todo el personal y todos los centros de trabajo de la Asociación Solidaridad con Madres Solteras (ASMS)

2. Marco Normativo

Este Plan se ajusta a lo establecido en la Ley Orgánica 3/ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley establece la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

La normativa fue modificada y reforzada por los siguientes Reales Decretos:

1. Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo: Refuerza la obligación para las empresas de 50 o más trabajadores o trabajadoras de contar con un Plan de Igualdad.
2. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: Regula los planes de igualdad y su registro. Establece la obligatoriedad del registro de estos planes y especifica los procedimientos para su elaboración y diagnóstico.
3. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: Regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, garantizando que no existan brechas salariales por razón de género.



3. Partes suscriptoras del plan de igualdad

La entidad ha establecido una Comisión de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan.

La Comisión está compuesto por las siguientes personas:

- Carmen Flores Rodríguez –Directora y Responsable de RRHH
- Cristina Rejón Rodríguez – Sector de Dependencia e Intervención Social. UGT Servicios Públicos Madrid

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

EL ámbito territorial del plan de igualdad autonómico en la Comunidad de Madrid y se aplicará en todos los proyectos y centros de trabajo de la empresa (actualmente en la sede de la asociación, calle Bravo Murillo, 4, el Centro de Apoyo Integral a Familias Monomarentales, calle Halcón, 9.

Período de vigencia: el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de su aprobación: 1 de Agosto de 2025 a 31 de julio de 2029.

Entrada en vigor: 1 de agosto de 2025.

5. Informe diagnóstico



El diagnóstico del II Plan de Igualdad en 2024 reveló avances significativos en materia de sensibilización, igualdad salarial y lenguaje inclusivo. Hemos tenido en cuenta para elaborar este diagnóstico la evaluación del Plan anterior y la Auditoría Retributiva de 2024.

Selección: Analizados los datos de la distribución de la Plantilla de 2024 por categorías profesionales y puestos de trabajo se observa que en ASMS existen puestos de trabajo con representación femenina en un 83,87% y un 16,13% masculinas. Durante los períodos vacacionales de verano y navidades se ha contado en el último año con 5 hombres.

Retribuciones: Se ha analizado el registro salarial normalizado correspondiente al ejercicio 2024. Para el personal estructural, compuesto por puestos como Psicóloga, Trabajadora Social o Titulada de Grado Superior, todos están ocupados exclusivamente por mujeres, lo que impide una comparación de salarios entre sexos. No se han identificado desigualdades salariales internas significativas.

En el caso del único puesto mixto —Monitor/a de ocio y tiempo libre— se detecta una brecha salarial del -3,31% en la hoja de promedios normalizados. Sin embargo, al consultar las retribuciones efectivamente cobradas (hoja '1.3 Retrib.Cobradas'), se detecta que los hombres recibieron una media de 6,63 € frente a 32,17 € de las mujeres, lo que representa una diferencia de -385,53% (desfavorable a los hombres). Estas cifras no reflejan una brecha estructural sino que se explican por la naturaleza de los contratos (corta duración, períodos vacacionales), así como por la falta de actualización salarial en algunos casos al finalizar el contrato. Por tanto, no se considera una brecha retributiva significativa a efectos de discriminación.

Como conclusión de esta auditoría retributiva Podemos afirmar que no se han encontrado brechas salariales superiores al 25% en los puestos mixtos analizados. La estructura salarial de ASMS se ajusta a los principios de equidad. Las diferencias puntuales en el puesto de monitor/a se explican por causas coyunturales. Se recomienda mantener el seguimiento y velar por la paridad en el acceso y promoción futura.

También se han propuesto varias acciones en la auditoría retributiva:

- Establecer mecanismos de seguimiento anual del registro retributivo.
- Garantizar la transparencia retributiva en los procesos de contratación y promoción.
- Revisar periódicamente los registros del personal temporal para evitar distorsiones.

Se ha registrado excedencia voluntaria de una trabajadora y 8 situaciones de baja de 4 trabajadoras.

Formación: En el último año la asistencia a cursos de formación ha favorecido a la plantilla femenina puesto que es la mayoritaria y con mayor temporalidad, tanto en plazas ocupadas como en el contenido de los mismos. Se han registrado 604 horas de Formación de todo el personal (31 personas trabajadoras) con un promedio de 19,5 horas/persona.

Por otra parte, en la entidad se han impartido acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera específica a la Plantilla estable. En cuanto a la Plantilla con contrato temporal y/o fijo discontinuo se ha dado formación de acogida en asms que incluye nociones básicas de Igualdad.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: En ASMS se cuenta con medidas de flexibilidad



laboral, corresponsabilidad, transparencia y no discriminación recogidas en un Plan de Conciliación. Estas medidas a su vez se aplican para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras.

Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras madres y padres en la plantilla son exclusivos de la plantilla femenina. No ha habido ninguna baja por maternidad durante 2024.

Comunicación: Analizados los documentos, página Web y mecanismos de difusión interna y externa de la empresa, no se utilizan imágenes sexistas, el lenguaje utilizado se cuida y en pocas ocasiones aparece un uso del masculino genérico.

Prevención y atención del acoso por razón de sexo: En ASMS no se han detectado situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. La entidad cuenta con Protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Protección a Víctimas de Violencia de Género: La entidad cuenta con medidas que garantizan un entorno laboral Seguro en el que se respeta la dignidad de las personas y la Igualdad entre mujeres y hombres. Se ha detectado la necesidad de que estas medidas se amplíen y se recojan en un Protocolo para la Protección de las Víctimas de VG.

Este nuevo Plan parte de dichos aprendizajes para reforzar y ampliar las medidas.

6. Objetivos del plan de igualdad

El II Plan de Igualdad se articula en torno a la consecución de los siguientes **objetivos generales**:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral de la entidad.
- Prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Promover entornos laborales seguros, saludables y corresponsables.

Los ejes de intervención en los que se estructura el plan de igualdad son:

Eje 1. Formación

Eje 2. Promoción profesional

Eje 3. Condiciones de trabajo

Eje 4. Proceso de selección y contratación

Eje 5. Retribuciones

Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



Eje 7. Comunicación inclusiva y no sexista

Eje 8. Salud laboral con perspectiva de género

Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Eje 10. Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género



7. Medidas de igualdad

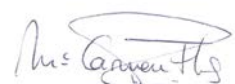
Eje 1. Formación	
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Objetivos que persigue	Incrementar el conocimiento en materia de igualdad de todo el personal, especialmente en las personas trabajadoras de reciente incorporación.
Descripción detallada de la medida	Establecimiento de una programación anual de acciones formativas de igualdad para todo la plantilla así como para el voluntariado que colabora con la asociación. Se incorporará al Plan de Acogida de nuevo personal una formación básica que se ampliará en la jornada formativa anual de todo el personal.
Personas destinatarias	Plantilla de personal contratado y voluntariado
Cronograma de implantación	Formación anual
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.



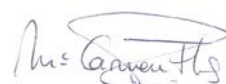

Eje 2. Promoción profesional	
Medida	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de acceso y desarrollo profesional
Descripción detallada de la medida	Se estandarizará el uso de las herramientas diseñadas para los procesos de selección (perfiles profesionales, modelo oferta de empleo, pruebas de selección aplicables y modelo baremación), y descripción del procedimiento de reclutamiento y selección. Descripción del procedimiento de promoción integrando la evaluación del desempeño de la entidad
Personas destinatarias	Plantilla de personal contratado y candidaturas a puestos de trabajo
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025 y 1º semestre 2026
Responsable	Equipo de dirección y de coordinación
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.




Eje 3. Condiciones de trabajo	
Medida	Elaboración anual de un diagnóstico de situación de la plantilla. Estudio, desarrollo e implantación de la modalidad de contratación “fijo discontinuo”. Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor
Objetivos que persigue	Prevenir y erradicar sesgos discriminatorios en las condiciones laborales
Descripción detallada de la medida	El diagnóstico contendrá la siguiente información por sexo y centro de trabajo: áreas funcionales, grupos profesionales, tipo de contrato, tipo de jornada, contratación y promoción, retribuciones, formación, conciliación y salud laboral
Personas destinatarias	Plantilla de personal contratado
Cronograma de implantación	2º semestre de 2025 y 1º semestre 2026
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Documento de diagnóstico realizado Verificación del grado de desarrollo de la clasificación profesional Número de perfiles y puestos actualizados incorporando la perspectiva de género Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han visto modificada su clasificación profesional.

Eje 4. Proceso de selección y contratación	
Medida	Sistematización del procedimiento de selección y promoción
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de acceso y desarrollo profesional
Descripción detallada de la medida	Se estandarizará el uso de las herramientas diseñadas para los procesos de selección (perfiles profesionales, modelo oferta de empleo, pruebas de selección aplicables y modelo baremación), y descripción del procedimiento de reclutamiento y selección
Personas destinatarias	Candidaturas a puestos de trabajo
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Dirección de RRHH y Responsables de programas
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Número total de procesos de selección realizados Verificación de elaboración de herramienta de selección y reclutamiento de personal Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas

Eje 5. Retribuciones	
Medida	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor
Descripción detallada de la medida	Se realizará un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva analizando todos los conceptos retributivos y los complementos salariales
Personas destinatarias	Personal contratado de la entidad
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Dirección de RRHH y gestoría laboral
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo
	Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales




Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Medida	Sistematización de los derechos de conciliación y difusión a todo el personal. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal. Creación de una bolsa de 10h retribuidas al año para tutorías, acompañamientos a valoraciones de discapacidad o dependencia a familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
Objetivos que persigue	Revisar y desarrollar la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la entidad ajustada a las necesidades reales de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Revisión y actualización de los permisos y medidas de conciliación que se incorporan en el Plan de Conciliación, recogiendo las modificaciones producidas a partir de los desarrollos legislativos más recientes, y difusión del Plan de Conciliación al personal. Creación de una bolsa de 10h retribuidas al año para tutorías, acompañamientos a valoraciones de discapacidad o dependencia a familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
Personas destinatarias	Personal contratado de la entidad
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Dirección de RRHH y coordinación
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas



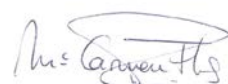

Eje 7. Comunicación inclusiva y no sexista	
Medida	Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización. Difundir interna y externa del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la página web de la entidad.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas
Descripción detallada de la medida	Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros y unificar los criterios del lenguaje inclusivo. Difusión del Plan de Igualdad a nivel interno y externo.
Personas destinatarias	Personal de la entidad, voluntariado y usuarias
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados Número de publicaciones revisadas y actualizadas




Eje 8. Salud laboral con perspectiva de género	
Medida	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Recopilar datos desagregados por sexo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Personal de la entidad
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género
	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres
	Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres




Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Medida	Revisar y modificar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con sindicatos. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisar y modificar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con sindicatos. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo y elaboración de documentos de difusión.
Personas destinatarias	Personal de la entidad, voluntariado y usuarias
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración o no del documento previsto Número y tipo de actuaciones de información del protocolo Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Eje 10. Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género	
Medida	Evaluación del protocolo existente para víctimas de violencia de género. Facilitar un adelanto de nómina a devolver en 2 años sin intereses, en caso de persona trabajadora en esta situación, para ayudarle en lo que necesite.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género
Descripción detallada de la medida	Evaluación del Protocolo existente para trabajadoras víctimas de violencia de género y en su caso revisión del mismo (al menos en lo referido a recursos de apoyo en los distintos territorios), y difusión a todo el personal. Adelanto de nómina a devolver en 2 años sin intereses en caso de que la persona trabajadora lo necesite.
Personas destinatarias	Personal de la entidad, voluntariado y usuarias
Cronograma de implantación	2º semestre 2026
Responsable	Equipo de dirección y coordinación
Recursos asociados	Recursos Humanos y materiales
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración o no del documento previsto Número y tipo de actuaciones de información del protocolo Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.




8. Aplicación y seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ASMS será un proceso continuo y sistemático desde su puesta en marcha, orientado a controlar la correcta ejecución de las acciones, detectar obstáculos y permitir ajustes cuando sea necesario.

Objetivos del seguimiento:

- Controlar que las acciones se desarrollen conforme al cronograma y en los términos previstos.
- Identificar dificultades durante la implementación para resolverlas de manera ágil.
- Facilitar una valoración intermedia del grado de cumplimiento de objetivos y orientar la toma de decisiones.
- Recoger aportaciones de mejora procedentes del equipo y de la comunidad de la entidad.

Órgano responsable:

El seguimiento será responsabilidad de las personas y departamentos implicados en cada acción, con el apoyo de la Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, que se constituirá específicamente con esta finalidad.

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Reunirse como mínimo semestralmente y de forma extraordinaria si alguna de las partes lo solicita.
- Analizar los datos de seguimiento e informes de ejecución.
- Recoger sugerencias y quejas del personal o personas socias para su análisis.
- Emitir propuestas de ajuste o mejora sobre el desarrollo del Plan.
- Ejercer las funciones recogidas en su reglamento específico.

Herramientas de seguimiento:

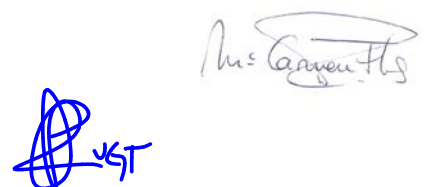
- Informes semestrales con los datos de diagnóstico actualizados y el análisis del grado de implantación de las medidas.
- Encuestas internas sobre conocimiento, uso y satisfacción de las acciones implementadas.
- Registro de incidencias y avances cualitativos.

Periodicidad:

- El seguimiento será semestral, con un informe anual presentado en el primer trimestre del año siguiente.
- La Comisión de Seguimiento elaborará una valoración anual del cumplimiento y evolución del Plan.

Calendario:

- Desde la aprobación del Plan hasta su finalización (vigencia de cuatro años).
- Evaluación anual y preparación de la evaluación final en el último año.



Composición de la Comisión de Seguimiento:

- Carmen Flores Rodríguez –Directora y Responsable de RRHH
- Cristina Rejón Rodríguez – Sector de Dependencia e Intervención Social. UGT Servicios Públicos Madrid

Procedimiento en caso de discrepancias:

En caso de producirse discrepancias entre las partes firmantes del Plan de Igualdad (representación de la empresa y representación legal de las personas trabajadoras) relativas a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan, y siempre que no exista obligación legal o convencional que determine otra vía de resolución, ambas partes acuerdan someter la controversia a la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid como organismo de mediación extrajudicial.

Este procedimiento podrá ser activado a iniciativa de cualquiera de las partes, previo intento de resolución interna a través de la Comisión de Seguimiento.

9. Evaluación y revisión final

La evaluación final del Plan de Igualdad se llevará a cabo en el último año de vigencia, coordinada por la Comisión de Igualdad. Permitirá valorar de manera integral el impacto del Plan en la organización, el cumplimiento de objetivos y las mejoras alcanzadas.

Objetivos de la evaluación:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, en relación con las acciones ejecutadas.
- Analizar el desarrollo del proceso de implantación (dificultades, elementos facilitadores).
- Identificar los cambios logrados en la organización, la plantilla y el entorno social.
- Elaborar recomendaciones y propuestas de mejora para el siguiente Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación:

- Porcentaje de participación en formaciones.
- Número de medidas implantadas por eje.
- Resultados de encuestas de clima laboral y percepción de igualdad.
- Nivel de conocimiento y uso de las medidas implantadas.
- Satisfacción del personal con el Plan de Igualdad.
- Evolución de indicadores de diagnóstico inicial (como presencia en puestos directivos o uso de medidas de conciliación).

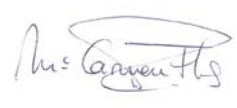
Resultado esperado:

La evaluación final será la base para iniciar el proceso de diseño, consulta y aprobación del siguiente Plan de Igualdad.



10. Calendario de actuaciones

Eje	Objetivo	Medida	2025	2026	2027	2028	2029
Eje 1. Formación	Incrementar el conocimiento en materia de igualdad de todo el personal, especialmente en las personas trabajadoras de reciente incorporación.	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.					
		Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.					
Eje 2. Promoción profesional	Garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de acceso y desarrollo profesional	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.					
		Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.					
Eje 3. Condiciones de trabajo	Prevenir y erradicar sesgos discriminatorios en las condiciones laborales	Elaboración anual de un diagnóstico de situación de la plantilla.					
		Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor					
Eje 4. Proceso de selección y contratación	Garantizar el principio de igualdad en los procedimientos de acceso y desarrollo profesional	Sistematización del procedimiento de selección y promoción					
Eje 5. Retribuciones	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva					

Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Revisar y desarrollar la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la entidad ajustada a las necesidades reales de la plantilla	Sistematización de los derechos de conciliación y difusión a todo el personal.					
		Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.					
		Creación de una bolsa de 10h retribuidas al año para tutorías, acompañamientos a valoraciones de discapacidad o dependencia a familiares hasta segundo grado de consanguinidad.					
Eje 7. Comunicación inclusiva y no sexista	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas	Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización.					
		Difundir interna y externa del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la página web de la entidad.					
Eje 8. Salud laboral con perspectiva de género	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.					
Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa	Revisar y modificar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con sindicatos.					
		Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo					
Eje 10. Apoyo a las trabajadoras víctimas de	Desarrollar una cultura empresarial comprometida	Desarrollo del protocolo para víctimas de la violencia de género					




Violencia de Género	con la lucha contra la violencia de género	Facilitar un adelanto de nómina a devolver en 2 años sin intereses, en caso de persona trabajadora en esta situación, para ayudarle en lo que necesite.					
Seguimiento	Informes semestrales y anuales						
Evaluación	Evaluación final del Plan y propuesta del siguiente						

11. Procedimiento de modificación

Dado el carácter dinámico del Plan de Igualdad y su vocación de adaptarse a la realidad cambiante de la organización y su entorno, se establece el siguiente procedimiento para su modificación parcial o total durante el periodo de vigencia:

1. Causas que pueden motivar una modificación del Plan:

- Cambios significativos en la estructura organizativa, plantilla o modelo de gestión de la entidad.
- Incorporación de nueva normativa legal o reglamentaria que afecte al contenido del plan.
- Evaluaciones de seguimiento que detecten desajustes entre las medidas previstas y las necesidades reales.
- Sugerencias fundadas por parte de la Comisión de Igualdad, la plantilla o las personas representantes sindicales.
- Inclusión de nuevas medidas que respondan a contextos emergentes o situaciones imprevistas (por ejemplo, crisis sociales, cambios en el marco laboral, etc.).

2. Iniciativa de modificación:

Cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad o de la Dirección podrá proponer una modificación, siempre que esté fundamentada y acompañada de un informe justificativo.

3. Proceso de modificación:

- La Comisión de Igualdad estudiará la propuesta y, en su caso, podrá solicitar información adicional o realizar consultas técnicas.
- Se debatirá y votará la propuesta en una reunión extraordinaria de la Comisión.
- Las modificaciones acordadas se recogerán en un acta firmada por las partes, que se anexará al Plan de Igualdad vigente.




- En caso de que los cambios afecten a aspectos sustantivos (como el diagnóstico, los ejes o los objetivos), se realizará una revisión del Plan y su registro actualizado en los términos previstos por el Real Decreto 901/2020.

4. Comunicación y difusión:

Toda modificación del Plan de Igualdad será comunicada a la plantilla, junto con un resumen de los cambios introducidos, para garantizar la transparencia y el acceso a la información.

5. Registro:

Cuando proceda, se actualizará el Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), conforme a lo establecido en la normativa vigente.

