

PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN AD Los MOLINOS 2025

1.-INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. MARCO LEGAL.....	2
1.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GENERO.....	3
1.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
2. ESTRUCTURA	5
3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
4. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO	9
5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	14
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	18
7. ACCIONES Y MEDIDAS	19
8. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN	23
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN	28
11. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	29

1.-INTRODUCCIÓN

Se presenta a continuación el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos basado en la normativa vigente expresada en el articulado de los reales decretos 901/2020 y 902/2020, con el fin de inscribirlo en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Este Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en una organización la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad expresa y refuerza una vez más el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres de A.D: Los Molinos y se convierte en un elemento transversal en la gestión y estrategia de la entidad.

El Plan de Igualdad negociado se estructura en 10 áreas, 11 objetivos y 49 medidas. Siendo su vigencia de 4 años desde su aprobación. (2026-2029)

1.1. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito precede hacer referencia a los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

A nivel europeo, la igualdad es uno de los principios fundamentales. El Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, incluye la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros. También dentro del marco normativo europeo está 1) la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y 2) la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución de 1978 recoge en su artículo que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social", consagrando el art. 9.2. la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva.

Y otras normativas a tener en cuenta: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 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. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.2. Compromiso con la igualdad de género

Asociación AD Los Molinos, tiene como propósito Promover la **transformación social** para favorecer la **igualdad de oportunidades** y la **justicia social** y especialmente en el **ámbito de la inserción sociolaboral**.

Desde la constitución de la Asociación AD Los Molinos, se generó un espacio para la igualdad de oportunidades, incluyéndose en sus Estatutos, en el Artículo 5º, como campo de actuación en el que desarrollará su actividad. *“Para alcanzar los objetivos de la Asociación, la misma podrá desarrollar las actividades conducentes a lograr aquellos en los siguientes campos de actuación: medio ambiente, promoción del voluntariado, cooperación, iniciativas de economía social y desarrollo local sostenible e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y programas de formación”*.

Sin embargo, la entidad se comprometió no solo a promover la Igualdad de Oportunidades sino a incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones, para dar respuesta no solo a la incorporación de dicha perspectiva en los proyectos y en las acciones desarrolladas, sino poner en marcha acciones positivas que mejoraran la situación de las mujeres en la zona de actuación.

Por otro lado, desde la entidad consideramos fundamental la formación del personal técnico, así como del personal de entidades y organismos que colaboran en proyectos con la AD Los Molinos. La incorporación de la perspectiva de género, tanto en las actuaciones de la entidad como en los objetivos y actividades de este programa, pasa por el uso no sexista del lenguaje en la elaboración de la documentación y materiales didácticos de Cursos y protocolos de intervención. Del actual equipo profesional, el 70% tienen formación en intervención social con perspectiva de género.

AD Los Molinos contempla la perspectiva de género en los dispositivos de inserción sociolaboral a través de 3 procesos de intervención: Motivacional, Asesoramiento personalizado y Desarrollo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional.

Para ello, se realiza una atención que considera las características personales, se refuerza el proceso con actuaciones dirigidas a mejorar la autoestima, se utiliza un lenguaje próximo y no sexista, se informa de recursos del territorio en

materia de conciliación de la vida familiar y laboral y se identifican buenas prácticas de intervención con enfoque de género.

Para la elaboración del I Plan de Igualdad y el diagnóstico con su preceptivo análisis aquí presentado, se creó una Comisión Negociadora para la Igualdad, con un carácter paritario desde el enfoque de la representación social como de género. Esta Comisión ha asumido las funciones que la norma establece y se ha guiado en la detección de las necesidades que en materia de igualdad entre mujeres y hombres presenta la organización, para, a partir de ahí, diseñar las medidas destinadas a superar o solventar esas mismas necesidades detectadas cuyas conclusiones y propuestas recogen el presente Plan.

1.3. Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que tienen como objetivo integrar de manera efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

Las principales características que definen este Plan son las siguientes:

- Está dirigido al conjunto de la plantilla, sin distinción de sexo o categoría profesional.
- Asume la **transversalidad de género** como principio fundamental, incorporando la perspectiva de género en todos los niveles de gestión y en las distintas políticas y actuaciones de la organización.
- Promueve la **participación activa** de todas las partes implicadas —Junta Directiva, Dirección y personal trabajador— a través del diálogo y la cooperación.
- Tiene un **enfoque preventivo**, orientado a evitar cualquier forma de discriminación por razón de sexo y a garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Es un plan **coherente, flexible y dinámico**, que se adapta a los cambios y a las nuevas necesidades que puedan surgir durante su seguimiento y evaluación.
- El Plan parte del compromiso sólido de A.D: Los Molinos con la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la disponibilidad de los recursos humanos y materiales necesarios para su correcta implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Asociación AD Los Molinos se estructura de los siguientes apartados:

I. Objetivos.

Los objetivos del Plan se estructuran por áreas de intervención y, a partir de ellos, se definen las actuaciones específicas, las personas responsables, los indicadores o criterios de seguimiento y el calendario de aplicación correspondiente a cada ámbito. Estas áreas se han determinado en función del diagnóstico de situación y de la auditoría retributiva, identificando aquellas materias en las que resulta necesario intervenir, e incorporando todas las temáticas establecidas como obligatorias por la normativa vigente.

II. Diagnóstico de situación.

El diagnóstico inicial sobre la situación de mujeres y hombres en la entidad se ha elaborado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa facilitada por la organización. Dicho diagnóstico ha sido contrastado y acordado con los representantes designados por las organizaciones sindicales más representativas de los convenios aplicables.

El estudio ha abordado aspectos clave como la cultura y estrategia institucional, los procesos de selección y contratación, la promoción y formación profesional, las condiciones laborales y retributivas, la representación interna, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales, la comunicación y el lenguaje inclusivo, así como la atención a la violencia de género.

III. Auditoría Retributiva.

De acuerdo con la normativa vigente, nuestra entidad no está obligada a realizar una auditoría retributiva, dado que esta medida solo resulta exigible para las organizaciones que cuenten con una plantilla igual o superior a 50 personas trabajadoras y, por tanto, deben elaborar un Plan de Igualdad de carácter obligatorio. En consecuencia, nuestro Plan de Igualdad, elaborado de forma voluntaria, no incorporará la auditoría retributiva, aunque se mantendrá el compromiso institucional de promover la igualdad salarial y prevenir cualquier posible situación de discriminación por razón de sexo en materia retributiva.

No obstante, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, nuestra entidad dispone de un **registro retributivo**. Este documento recoge, desglosado por sexo, la media y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales según categorías, grupos o puestos de trabajo de igual valor. Dicho registro permite garantizar la transparencia y facilitar el seguimiento del principio de igualdad retributiva dentro de nuestra organización.

IV. Acciones.

Las medidas del Plan se han definido a partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación y de las desviaciones detectadas en materia de igualdad de género.

En este apartado se concretan los **objetivos a alcanzar** para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como las **acciones positivas** necesarias para su consecución.

Cada medida incorpora su correspondiente **calendario de implantación**, la **persona o grupo responsable** de su ejecución y los **indicadores o criterios de seguimiento** que permitirán evaluar su grado de cumplimiento y efectividad.

V. . Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan

El cumplimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante la Comisión de Seguimiento, integrada por personas designadas por cada una de las partes implicadas.

Esta comisión será la encargada de recoger, analizar y valorar la información relativa al grado de ejecución de las medidas, los resultados alcanzados y el impacto generado en la entidad, garantizando así un proceso continuo de mejora y adaptación del Plan.

3. Ámbitos de aplicación y vigencia

3.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en el conjunto de las actuaciones y proyectos desarrollados por la entidad, extendiéndose a todos sus centros de trabajo y alcanzando al **100 % de la plantilla**, sin excepción.

3.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad será aplicable en todos los centros de trabajo de la entidad ubicados en España, Comunidad de Madrid.

3.3. Vigencia

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de 4 años, es decir, hasta noviembre de 2029.

Seis meses antes de su finalización, se iniciará el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, tomando como base los informes de seguimiento anuales, la evaluación final del presente Plan y la actualización del diagnóstico de situación.

3.4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En representación de la entidad:

- Teresa Arranz Pascual – coordinadora de la entidad
- Carolina Aristizabal González – técnica de apoyo a proyectos
- Mercedes Liébana Villarroel – responsable del área de Empleo

En representación de las/os trabajadoras/es:

- Liza López Rodríguez - Técnica de Empleo e Integración Social
- Elisa Moscoso Sarabia - Responsable Área de Integración Social
- Armando González Aguilar - Técnico de Empleo

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Otras funciones que se puedan acordar.

4. Análisis del Diagnóstico

Plantilla total según sexo

El número total de personas que conforman la plantilla de Asociación AD Los Molinos en diciembre de 2024, es de 16 personas. De este total, 13 son mujeres y 3 son hombres. Es decir, las trabajadoras mujeres representan el 81% de la plantilla de la entidad y los hombres el 19%. Se considera que la entidad está feminizada, siendo un claro reflejo de la situación generalizada en el Tercer Sector de Acción Social, muy vinculado a estudios universitarios y de formación profesional donde la mayoría del alumnado son mujeres y, por tanto, su demanda de empleo en este sector es también mayor.

Distribución de la plantilla por puestos y Áreas

La representación femenina es mayoritaria en todos los grupos y escalas de la entidad. En el principal puesto de responsabilidad (coordinación), únicamente se cuenta con presencia femenina. En el conjunto de la entidad, las mujeres asumen el 75% del resto de puestos de toma de decisiones (puestos de responsables de área), 6 puntos por debajo del grado de presencia en la plantilla (81%) O visto de otro modo los hombres representan el 19% de la entidad, pero en los puestos de decisión son un 25%.

En el grupo de Técnicas/os Superiores, el 66,7% son mujeres. Y, por último, en el grupo de Técnicas/os, el 87,5% son mujeres, superando en 6,5 puntos la presencia femenina en la entidad.

Si analizamos la distribución de hombres y mujeres por áreas de trabajo, observamos una clara diferencia entre el área de Integración y el área de Gestión y Administración, donde el 100% de las integrantes son mujeres, mientras que en el otro extremo encontramos el área de Autoempleo (área vinculada a la gestión empresarial) donde el total de trabajadores son hombres. Por último, en el área de Empleo, la representación femenina asciende al 85,7%.

Podemos concluir que no encontramos segregación horizontal ya que puestos desempeñados tradicionalmente por hombres, como pueden ser los relacionados con Gestión, están ocupados por mujeres al 100%. Y tampoco segregación vertical puesto que los puestos de dirección y toma de decisiones están ocupados mayoritariamente por mujeres.

Puesto-Edad

La media de edad en la entidad es de 51,5 años. Si bien no hay diferencias significativas en las edades de mujeres y hombres, nos podemos detener en los detalles para conocer mejor el perfil de la entidad. Si observamos los índices de concentración en los tramos centrales, la mayoría de las mujeres de la entidad se concentran en el tramo entre los 40 y los 65 años (84,6%). Para el mismo tramo los varones tienen un índice de concentración del 100%.

El rango de menor edad también es significativamente femenino con una representación de 100% de mujeres en el tramo de menores de 30 años.

Destacar también que, a la inversa de las empresas tradicionales, en las que en el tramo de edad asociado a la crianza y cuidados hay menos mujeres, en A.D. Los Molinos la presencia de mujeres asciende al 100% en dicho tramo. Esto probablemente sea debido a que, en concordancia con sus valores y principios, se han implementado medidas que favorecen la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Puesto- Antigüedad

Basándonos en la antigüedad de las personas que integran la plantilla de A.D. Los Molinos, podemos afirmar que el grado de antigüedad de mujeres y hombres en la organización corrobora el grado de estabilidad del personal laboral. Así más del 56% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 3 años, siendo mujeres el 77,8%. Destacar también que el 55,5% de las personas con mayor antigüedad en la entidad se encuentran en los grupos de Coordinación, Responsables de área y Técnicas/os superiores.

Por otro lado, solamente un 6,25% de la plantilla tiene menos de un año de antigüedad, correspondiendo a una mujer con un puesto del grupo Técnica/o.

Nivel de Estudios

La plantilla de A.D. Los Molinos tiene una alta cualificación, como demuestra que el 100% de la plantilla cuenta con estudios superiores.

Valoramos que la cualificación de las mujeres y los hombres es un alto potencial en la entidad.

Responsabilidades familiares

El 56,25% de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo (hijos menores de edad y personas mayores); de dicho porcentaje, el 77,7% son mujeres.

En la entidad se apoya con diversas medidas el ejercicio de las responsabilidades familiares, destacando la reducción de la jornada laboral a 34 horas semanales, la flexibilidad horaria y el teletrabajo.

El apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una de las cuestiones más valorada por la plantilla en la encuesta de Clima Laboral que se realiza cada año en la entidad.

Condiciones laborales: Estabilidad, Tipos de contrato.

En base a las condiciones laborales de la plantilla, se determina que el grado de estabilidad laboral de entidad es de un 87,5 % en contratación indefinida. Del total de las mujeres contratadas un 84,6% tienen contratos indefinidos frente al 100% de los varones.

Horario y tipo de jornada

La plantilla comparte una misma banda horaria independientemente del puesto que ocupe, conviviendo jornadas completas con jornadas parciales. Las parciales suponen el 31% del total, correspondiendo el 100% a mujeres. Es preciso aclarar que estas jornadas parciales son por requerimientos de los proyectos a los que están asignadas las personas, pudiendo incrementarse la jornada laboral en función del presupuesto disponible y con la conformidad de cada persona.

Desde la aparición de la pandemia se utiliza el teletrabajo como una opción de flexibilidad en la entidad, permitiendo trabajar dos días a la semana desde el lugar de residencia, excepto en el caso de que la naturaleza de las funciones requieran la presencialidad. Si bien dicha opción es común a toda la plantilla, existe flexibilidad para que cada trabajador/a elija los dos días que opta por la opción del teletrabajo.

Retribuciones

Se ha llevado a cabo una Valoración de Puestos (SVPT) siguiendo la metodología propuesta por el Ministerio de Igualdad. El objetivo es confirmar si la política salarial existente garantiza, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o

extrasalarial), así como para dilucidar si las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas (Puesto-Nivel de Estudios), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajo de igual valor).

A partir de este análisis hemos identificado que en el grupo de responsables de área hay una diferencia retributiva de un 11% a favor de los hombres (debido a complemento por movilidad), en el grupo de Técnicas/os superiores la diferencia entre hombres y mujeres se reduce a un 3% y, en el grupo de Técnicas/os la diferencia retributiva es del 16% a favor de los hombres (debido a la presencia de varias técnicas con jornada reducida, lo cual repercute en el promedio salarial femenino del grupo).

Por todo ello podemos concluir que no hay una desigualdad salarial significativa entre mujeres y hombres.

Proceso de selección y contratación

La entidad tiene establecido un procedimiento para la selección y contratación de personal. El perfil por seleccionar se ofrece en primer lugar entre el personal de la entidad, como una opción de promoción interna. En caso de que no se pueda cubrir en este sentido, se publicita como oferta laboral entre el personal voluntario de la entidad, entre las entidades de las redes más próximas, y si ni aun así es cubierta, se lanza a web de empleo específicas.

Todos los procesos de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo, la experiencia y la capacitación profesional.

Formación

Anualmente la entidad ofrece formación al personal, relacionada con la mejora de sus competencias para desempeñar su puesto de trabajo. Se incluye en la cuota de la Formación Bonificada o en los presupuestos de proyectos específicos de Formación Técnica que la entidad gestiona a través de alguno de sus programas.

También se procura que todos/as participen en el mismo nivel. Se observa que no encuentran obstáculos ni mujeres ni hombres a participar en dichas acciones. La **asistencia a formación**, cursos, seminarios, conferencias, etc., se toman como horas de trabajo efectivas.

Se fomenta la formación sobre igualdad, sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre otras formas de violencia de género y sus protocolos y medidas dentro de la entidad. Del total de la plantilla de personal de la entidad, 9 personas (56,25%) tienen formación en Género

Promoción profesional

Se establece que cuando queda una vacante en la entidad, el perfil a seleccionar se ofrece en primer lugar entre el personal de la entidad, como una opción de promoción interna. En caso de vacantes entre las personas Responsables de Área, el puesto se ofrece a las personas del equipo de esa área, en función de antigüedad.

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

La conciliación y la corresponsabilidad en una empresa son fundamentales porque ayudan a crear un ambiente laboral más equilibrado y justo. El 56,25% de las personas que integran la plantilla de AD Los Molinos tiene hijos/as a cargo y el 37,5% tiene personas dependientes a cargo, por lo que la conciliación es un tema fundamental para abordar en la organización y en el plan de igualdad.

La conciliación permite que las personas empleadas puedan armonizar mejor su vida personal y laboral, lo que aumenta su bienestar y productividad, además de promover la identificación y pertenencia con la Asociación. La entidad, en conjunto con las y los trabajadores, han avanzado en el planteamiento de acciones de conciliación y corresponsabilidad para mantener un entorno de trabajo más saludable, promoviendo la colaboración y el compromiso de todas y todos en el proceso. Algunas medidas aplicadas son la reducción de jornada de 40 a 34 horas, la aprobación de dos días de teletrabajo a la semana y la flexibilidad de comentar casos y situaciones particulares con la Coordinación como forma de llegar a acuerdos en la gestión de la vida personal, familiar y laboral, fortaleciendo así la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el éxito sostenido de la entidad dado el buen rendimiento del personal.

Las propuestas de acción en este apartado, realizadas por las y los trabajadores de la entidad en la Encuesta de Autodiagnóstico sobre Igualdad aplicadas, van relacionadas con recibir información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de la ejecución de actividades informativas sobre temas de derechos de trabajadoras/es y conciliación y/o documentos que describan las medidas conciliatorias existentes en la ley y en la entidad.

Infrarrepresentación femenina

En este apartado, se revisan los datos de distribución de la plantilla en función del género y de los roles desempeñados en la entidad. Tomando en cuenta los datos de la entidad, se puede notar que hay mayor número de mujeres en la plantilla, constituyendo el 81,25% del total. La distribución del personal femenino se observa mayoritario en todas las áreas de la entidad salvo en el área de Autoempleo, aspecto ya señalado anteriormente.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

De la información recopilada se desprende que, si bien la Entidad tiene una cultura de tolerancia cero hacia cualquier acto de acoso sexual y por razón de sexo, no se cuenta con un Protocolo de medidas para la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Igualmente, se evidencia el interés que tiene la Entidad y la plantilla en la sensibilización sobre este tema, tal como se desprende de la formación realizada el 17 de Octubre de 2024, sobre Actuación y Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de género en el ámbito laboral, impartida por Fundación Luz Casanova, en el ámbito del Proyecto Iguálate y dirigida a toda la plantilla.

Por lo anterior, se evidencia la necesidad de redactar, negociar y aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, que deberá ser conocido por toda la plantilla, así como realizar acciones formativas para la prevención, sensibilización y conocimiento del procedimiento a seguir en el caso que se presente alguna situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

Lenguaje e imagen inclusiva y no sexista.

En todas nuestras comunicaciones y materiales utilizamos un lenguaje inclusivo: lenguaje de género, no sexista y teniendo en cuenta a todas las personas en su diversidad de pertenencia a colectivos, etc. Desde la Comisión se propone la revisión de todos los documentos de la entidad para adaptarlos al lenguaje inclusivo.

Salud laboral

La entidad tiene un contrato de servicio externo de prevención de riesgos laborales (Quirón Prevención) y en el PRL se aplica la perspectiva de género.

En el caso de que la atención/actividad se preste en espacios externos cedidos a la entidad se garantiza que estos cumplen con la normativa de PRL por parte de las organizaciones que los gestionan.

Se propone desagregar las estadísticas de accidentalidad y garantizar la protección de la salud reproductiva, teniendo en cuenta especialmente a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y realizar una evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género en todos los puestos de trabajo.

Desde la entidad y a demanda de la plantilla se ha detectado la necesidad de abordar el autocuidado y la salud mental como parte fundamental de la salud laboral, especialmente en el sector de actividad de la organización, de atención social a personas en situación de alta vulnerabilidad.

Violencia de género

La entidad mantiene un compromiso firme con la prevención de la violencia de género en todas sus acciones: proyectos donde se promueve la prevención entre las mujeres, cursos donde se forma a profesionales en atención y prevención de VG, elaboración de materiales y acciones de sensibilización en este ámbito.

Además, se fomenta la formación y actualización continua de conocimientos y el intercambio de buenas prácticas en esta materia, asegurando que todo el personal disponga de las herramientas necesarias para incorporar la perspectiva de género en su labor diaria, así como detectar posibles casos de VG y derivar a los recursos especializados.

No obstante, en la Comisión Negociadora se detecta que es necesario realizar acciones informativas sobre los derechos laborales que asisten a las VVG y elaborar un Protocolo de Prevención y actuación ante posibles casos de violencia de género en la plantilla.

5. Auditoría Retributiva

La percepción de igualdad efectiva es alta, si bien se aporta como área de mejora una revisión de los sistemas de clasificación profesional con perspectiva de género y un seguimiento del SVPT que garantice la ausencia de discriminaciones directas o indirectas.

Se propone continuar con la senda de armonización entre los puestos niveles y grupos de diferentes convenios para no generar agravios comparativos, en la medida de lo posible.

De acuerdo con la normativa vigente, nuestra entidad no está obligada a realizar una auditoría retributiva, dado que esta medida solo resulta exigible para las organizaciones que cuenten con una plantilla igual o superior a 50 personas trabajadoras y, por tanto, deben elaborar un Plan de Igualdad de carácter obligatorio. En consecuencia, nuestro Plan de Igualdad, elaborado de forma voluntaria, no incorporará la auditoría retributiva, aunque se mantendrá el compromiso institucional de promover la igualdad salarial y prevenir cualquier posible situación de discriminación por razón de sexo en materia retributiva.

No obstante, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, nuestra entidad dispone de un **registro retributivo**. Este documento recoge, desglosado por sexo, la media y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales según categorías, grupos o puestos de trabajo de igual valor. Dicho registro permite garantizar la transparencia y facilitar el seguimiento del principio de igualdad retributiva dentro de nuestra organización.

5.1. Análisis del modelo retributivo

A.D. Los Molinos tiene como práctica habitual para la determinación de la retribución del personal la aplicación del **Convenio colectivo estatal de Enseñanza y formación no reglada** (código 99008825011994), BOE 164 del 9 de julio de 2025.

Así mismo cumple con la exigencia de los concursos o convocatorias públicas en los que se enmarcan los puestos de trabajo dentro de los proyectos.

Los principales elementos del sistema retributivo de la organización son:

- **Retribución fija:** se entiende por esta la remuneración garantizada que se determina según el puesto de trabajo, la experiencia del empleado/a, el nivel de responsabilidad asumido y la trayectoria profesional. Su

finalidad es atraer y reconocer a los empleados/as por su contribución, en relación con las exigencias y responsabilidades del puesto que desempeñan.

- **Retribuciones variables:** la entidad no cuenta con este tipo de retribución
- **Retribución en especie:** la entidad no cuenta con este tipo de retribución

Descripción de los conceptos retributivos:

- SALARIO BASE: salario base según Convenio, incluyendo pagas prorrteadas
- COMPLEMENTO SALARIAL 1: Complemento Dedicación, según Convenio
- COMPLEMENTO SALARIAL 2: Complemento de mejora absorbible y compensable

5.2. Modelo de valoración de puestos

La próxima fase del Plan de Igualdad consistirá en definir un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad.

Definición de los factores de valoración, agrupados en 4 tipos:

- a) Naturaleza de las funciones o tareas.
- b) Condiciones educativas.
- c) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.
- d) Condiciones profesionales y de formación.

El objetivo de esta fase es asignar pesos a cada uno de los 4 tipos en que se agrupan los factores. Se asignará un porcentaje a cada uno de ellos, de manera que entre todos sumen 100%. De este modo la organización determina qué proporción del valor creado por la organización procede de cada uno de los tipos de factores.

5.3 Análisis cuantitativo

5.3.1 Análisis brechas salariales según la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se han analizado los datos del Registro Retributivo agrupados según la clasificación profesional de la entidad (Grupos 1 a 4).

En la comparación de los **salarios efectivos** (retribución bruta percibida), se observan diferencias de hasta un 16 % entre hombres y mujeres en algunos grupos profesionales. Estas diferencias se deben principalmente a que varias

mujeres de los Grupos 2 y 4 tienen jornadas de 30 horas semanales y/o contratos fijos discontinuos (seis meses al año), lo que reduce proporcionalmente su retribución anual.

Al ajustar las jornadas y periodos de trabajo para calcular los **salarios equiparables**, las diferencias entre sexos se reducen significativamente, sin superar el 4 % en ningún grupo.

5.3.2 Análisis brechas salariales según la VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se llevará a cabo un análisis de las posibles brechas salariales entre mujeres y hombres a partir de la valoración de los puestos de trabajo de la sección 5.2, con el fin de garantizar que puestos con igual valor reciben una retribución equivalente, conforme al principio de igualdad retributiva.

La valoración se ha realizado con perspectiva de género, considerando factores como la responsabilidad, las condiciones de trabajo, la formación requerida y la carga mental o emocional. El objetivo es identificar posibles sesgos en la asignación salarial vinculados a la infravaloración histórica de tareas feminizadas.

Los resultados permiten detectar diferencias no justificadas y establecer, si es necesario, medidas correctoras para asegurar la equidad retributiva real en la organización.

5.3.4. Otros posibles factores relevantes desencadenantes de la diferencia retributiva.

Se realiza un análisis de diversos factores que podrían influir en la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Entre ellos, se examinan elementos como las retribuciones en especie, complementos salariales, pluses y criterios discrecionales de fijación salarial, evaluando si afectan de manera equitativa a toda la plantilla.

Asimismo, se analiza el sistema de promoción, selección, clasificación profesional, acceso a formación y condiciones de trabajo (movilidad, jornada, horas extraordinarias), con el objetivo de identificar posibles desigualdades. Este análisis permite valorar si las diferencias detectadas están justificadas y determinar si es necesario aplicar medidas correctoras.

5.4. Conclusiones.

El diagnóstico retributivo llevado a cabo de acuerdo con los criterios indicados en los epígrafes anteriores se recogerá en un informe que servirá de base para

el establecimiento del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas.

5.5 Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, se llevará a cabo un plan de actuación con determinación de los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

5.6. Sistema de seguimiento e implantación.

Una vez definidos los objetivos específicos se determinarán las medidas concretas a adoptar para su consecución. Cada medida adoptada deberá responder a la situación real de la empresa y definirse de manera precisa, evaluable, cuantificable y acorde al objetivo que se pretende alcanzar.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo general

Integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, promoviendo un entorno libre de discriminación y favoreciendo la conciliación, la corresponsabilidad y la equidad en el desarrollo profesional y personal del equipo y las personas participantes en los programas.

Objetivos específicos por áreas de actuación:

1. Cultura organizacional y compromiso institucional.

- Incorporar la perspectiva de género en la misión, valores y gestión interna de la entidad.
- Sensibilizar al personal y voluntariado sobre igualdad y prevención de sesgos y estereotipos.
- Garantizar una composición equilibrada de órganos de decisión y equipos.

2. Selección y contratación.

- Revisar los procesos de reclutamiento para eliminar sesgos o barreras que afecten la igualdad de oportunidades.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.
- Redactar las ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.

3. Formación y desarrollo profesional.

- Promover la formación continua en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar el acceso equitativo a la formación técnica y de promoción interna.
- Incluir la perspectiva de género en las actividades formativas internas y externas.

4. Promoción profesional y retribuciones.

- Revisar las políticas retributivas para asegurar igualdad salarial para trabajos de igual valor.
- Establecer criterios de promoción claros y objetivos.
- Identificar y reducir la infrarrepresentación femenina o masculina en determinados niveles o áreas.

5. Conciliación y corresponsabilidad.

- Favorecer medidas de conciliación entre vida personal, familiar y laboral adaptadas a las características del equipo.

- Promover el uso equilibrado de permisos y medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Implementar y difundir un protocolo efectivo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.
- Desarrollar sesiones informativas y canales confidenciales de denuncia y apoyo.

7. Comunicación y lenguaje inclusivo.

- Aplicar criterios de comunicación no sexista en todos los documentos, informes y materiales, tanto a nivel de comunicación interna como externa.
- Promover la visibilidad equilibrada de mujeres y hombres en materiales institucionales y redes sociales.

8. Voluntariado y participación.

- Incorporar la perspectiva de género en la formación y gestión del voluntariado.
- Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades de la entidad.

7. Acciones y medidas

A continuación se presentan las acciones dirigidas, de manera general, a todas las personas trabajadoras de la empresa, así como a las empresas proveedoras y colaboradoras en aquellas medidas que les sean aplicables.

A.D. Los Molinos se compromete a asignar los recursos humanos y económicos necesarios para garantizar la implementación de las acciones incluidas en este documento.

El control y seguimiento de las mismas se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Tabla de Objetivos y Medidas del Plan de Igualdad

ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS RELACIONADAS	RESPONSABLE	RESULTADO ESPERADO
1. Cultura organizacional y transversalidad de género.	Garantizar que la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres se incluye como criterio transversal en todas las actuaciones y líneas estratégicas de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento de la Comisión de Igualdad y dotarla de funciones y reglamento para que vele y promueva la transversalidad de género en la entidad. Creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Incorporación de objetivos específicos de igualdad en todos los proyectos diseñados por A.D. Los Molinos. Revisión y adaptación de todos los procesos para garantizar igualdad de oportunidades. Priorización de proveedores que incorporen la igualdad en sus actividades e incorporar cláusulas de igualdad en contratos y acuerdos de colaboración. 	Comisión Igualdad	Mayor compromiso y cultura inclusiva en la entidad
2. Selección y contratación	Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, asegurando que no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.	<ul style="list-style-type: none"> Descripciones de los puestos de trabajo incorporando al perspectiva de género. Adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Revisión de los canales de comunicación de las ofertas existentes para que lleguen de manera inclusiva al público externo. Adopción de herramientas para la valoración de solicitudes y pruebas utilizadas durante el proceso de selección, que ayuden a garantizar la neutralidad, igualdad y transparencia en todo el proceso. 	Coordinación responsables y de áreas	Procesos con igualdad de oportunidades efectivas

ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS RELACIONADAS	RESPONSABLE	RESULTADO ESPERADO
		<ul style="list-style-type: none"> Facilitación de información en el Proceso de acogida sobre la política de igualdad de oportunidades de la entidad. 		
3. Formación y desarrollo profesional	Promover formación continua en igualdad y garantizar procedimientos de promoción neutros y transparentes.	<ul style="list-style-type: none"> Formación del personal teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades en el acceso y realización de la misma. Definición de criterios objetivos de promoción y diseño de las rutas de desarrollo profesional en la entidad. Mejora de la comunicación interna para garantizar que las ofertas de trabajo lleguen a todo el personal. 	Coordinación responsables de áreas	Acceso equitativo a formación y sensibilización efectiva
4. Condiciones de trabajo y política retributiva	Garantizar igualdad salarial y transparencia en promoción	<ul style="list-style-type: none"> Formación del personal específico en el uso de herramientas de registro laboral y valoración de puestos de trabajo. Actualización periódica de los registros retributivos, análisis de los resultados de dichos registros y planteamiento de acciones correctoras si se identifican diferencias salariales significativas por razón de género. 	Junta directiva y Coordinación	Reducción de brechas salariales y transparencia en promociones
5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Fomentar medidas que faciliten el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Estudio y análisis de conciliación de la plantilla y promoción de nuevas medidas si fuera necesario. Sistematización de las medidas de conciliación y comunicación efectiva a toda la plantilla. Revisión periódica de las medidas de apoyo a la conciliación. 	Coordinación responsables de áreas	Mejora en conciliación y reducción de desigualdades en permisos
6. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad y la voluntariado.	<ul style="list-style-type: none"> Difusión interna del protocolo frente al acoso utilizando todos los canales internos de comunicación de la entidad para garantizar que llega a toda la plantilla, incluyendo el voluntariado. 	Comisión Igualdad	Entorno laboral seguro y protocolos activos

ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS RELACIONADAS	RESPONSABLE	RESULTADO ESPERADO
	actuación efectiva en caso de producirse.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización y formación a toda la plantilla en materia de prevención del acoso y procedimiento a seguir en caso de denuncia. 		
7. Salud laboral con perspectivas de género.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales , con perspectiva de género. • Los reconocimientos médicos que realice la entidad tendrán en cuenta la perspectiva de género. • Realización periódica de informe de siniestralidad y de indicadores de cumplimiento de salud laboral desagregado por sexo y categoría. 	Comisión Igualdad	
8. Comunicación inclusiva	Promover el uso inclusivo de la comunicación de la entidad y visibilizar la igualdad en todas las comunicaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de materiales, campañas, webs corporativas, etc. para garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas. • Formación de toda la plantilla en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista. • Hacer público el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. 	Coordinación Grupo Comunicación y de	Comunicación institucional inclusiva y no discriminatoria

8. Calendario de Implementación

	transparencia en promoción								
5. Corresponabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Fomentar medidas que faciliten el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.								
6. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad y la actuación efectiva en caso de producirse.								
7. Salud laboral con perspectivas de género.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la entidad.								
8. Comunicación inclusiva	Promover el uso inclusivo de la comunicación de la entidad y visibilizar la igualdad en todas las comunicaciones.								

9. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad deben definir los objetivos concretos a alcanzar, así como las estrategias y prácticas necesarias para lograrlos. Además, deben contemplar la implementación de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

El sistema de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de A.D. Los Molinos permitirá conocer el grado de cumplimiento e implementación del Plan dentro de la entidad, así como los resultados obtenidos y la consecución de los objetivos en los distintos ámbitos de actuación, tanto durante su desarrollo como al finalizar su implantación.

9.1. Proceso seguimiento del plan de Igualdad

El seguimiento del Plan conlleva la recopilación periódica y sistemática de información, así como su correspondiente análisis. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Recopilar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas previstas y los resultados alcanzados.
- Analizar la información obtenida con el fin de valorar las necesidades detectadas, su nivel de cobertura, los posibles problemas surgidos y las soluciones aplicadas durante la implementación del Plan.
- Elaborar un informe que recoja las conclusiones del seguimiento y, en su caso, proponga acciones de mejora para optimizar el desarrollo del Plan.

En cuanto a la periodicidad de los informes de seguimiento, se establece la elaboración de un informe anual, iniciándose al cierre del año 2025 y continuando de manera anual hasta la evaluación final del Plan.

9.2. Evaluación del plan de Igualdad

El proceso de evaluación tiene como finalidad principal analizar el grado de avance y eficacia del Plan. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Medir el nivel de cumplimiento y desarrollo de los objetivos y medidas establecidos en el Plan.
- Valorar la adecuación y efectividad de las medidas implementadas, comprobando si han contribuido a alcanzar los resultados previstos.
- Evaluar la idoneidad de los recursos asignados para la implementación de las medidas, verificando si han sido suficientes y adecuados.

- Analizar la conveniencia de mantener o ampliar el desarrollo de determinadas medidas, en caso de que se identifique la necesidad de un mayor plazo para avanzar en materia de igualdad.
- Detectar nuevas necesidades que requieran la planificación de acciones adicionales, orientadas a garantizar la efectiva igualdad de oportunidades dentro de la entidad, en coherencia con el proyecto iniciado.

El proceso de evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de A.D. Los Molinos se estructura en torno a tres ejes fundamentales: evaluación del proceso, evaluación de resultados y evaluación del impacto. Este sistema busca garantizar un seguimiento sistemático y riguroso que permita valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, la eficacia de las medidas aplicadas y el alcance real del plan en la cultura organizativa y en la igualdad efectiva dentro de la entidad.

- ✓ La evaluación del proceso se centrará en analizar el nivel de ejecución de las medidas previstas, la calidad y adecuación de los recursos empleados, las dificultades encontradas y las soluciones implementadas, valorando la flexibilidad del Plan para adaptarse a las necesidades emergentes.
- ✓ La evaluación de resultados permitirá determinar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, el avance logrado en la reducción de las desigualdades detectadas y la consecución de los resultados esperados.
- ✓ La evaluación del impacto se orientará a valorar los cambios observables en la entidad en materia de igualdad de género, incluyendo la evolución de la cultura organizacional, la modificación de actitudes y prácticas institucionales, y la disminución de brechas o desequilibrios entre mujeres y hombres.

Se prevé la realización de una **evaluación intermedia** a mitad del período de vigencia del Plan, con el fin de revisar avances y realizar los ajustes necesarios, y una **evaluación final** al término de dicho período, que ofrecerá una visión global de los resultados alcanzados. Los aprendizajes derivados del proceso se integrarán en un nuevo diagnóstico sobre la situación de la igualdad en la entidad, que servirá como base para la actualización del plan o para la formulación de un nuevo ciclo de planificación. De este modo, la evaluación se concibe como un proceso continuo que garantiza la mejora permanente del compromiso de A.D. Los Molinos con la igualdad de oportunidades.

9.3. Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, composición y funciones.

Para garantizar una correcta aplicación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, resulta esencial establecer un sistema permanente de seguimiento que permita observar de forma sistemática el grado de avance de las medidas establecidas y el cumplimiento de los objetivos previstos. Este sistema de control asegura la coherencia del proceso y posibilita la identificación temprana de posibles ajustes o mejoras necesarias.

La responsabilidad de la puesta en marcha, el seguimiento y la evaluación del Plan recaerá en las personas que integran la Comisión Negociadora, que representa tanto a los intereses de la entidad social como a la representación de las personas trabajadoras. Dicha comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos, analizar los

resultados obtenidos y proponer las medidas oportunas para garantizar la eficacia y la mejora continua del Plan de Igualdad.

En representación de A.D. Los Molinos:

Teresa Arranz Pascual.
Carolina Aristizabal González
Mercedes Liébana Villarroel

En representación de la parte social:

Liza López Rodríguez.
Elisa Moscoso Sarabia
Armando González Aguilar

La comisión se encargará de:

1. Llevar a cabo un seguimiento continuo de las medidas conforme al calendario establecido, elaborando informes semestrales de avance que recoja los aspectos fundamentales a evaluar.:
 - Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto / Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas / Necesidades de ejecución
 - Personas participantes
2. Realizar una valoración de los recursos humanos y materiales disponibles para poner en marcha cada una de las acciones previstas en el plan.
3. Proponer ajustes en el Plan de Igualdad, siempre que sean razonables y de carácter no sustancial, sustentados en los informes semestrales elaborados.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación.
5. Comunicar los progresos realizados tras la evaluación intermedia, que tendrá lugar después de los dos primeros años de vigencia del plan.
6. Informar a toda la plantilla sobre los avances en materia de igualdad y el grado de implementación del plan.

10. Procedimiento de modificación y revisión

La implementación del Plan de Igualdad no constituye una actuación puntual con principio y fin, sino que implica un proceso dinámico, sujeto a revisión y mejora continua. Su desarrollo exige una adaptación constante a las nuevas realidades y necesidades detectadas, garantizando que la igualdad entre mujeres y hombres se mantenga como un eje transversal de la gestión organizativa. En este sentido, el Plan debe entenderse como un ciclo permanente en el que cada fase de ejecución y evaluación genera aprendizajes que sirven de base para la planificación y puesta en marcha del siguiente periodo de vigencia.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el presente Plan de Igualdad será objeto de revisión siempre que concurren determinadas circunstancias. En concreto:

- a) Cuando los resultados del seguimiento y la evaluación aconsejen su actualización.
- b) Cuando se detecte que el Plan no se ajusta a los requisitos legales o resulte insuficiente, especialmente tras actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Cuando se produzcan cambios sustanciales en la plantilla, los métodos de trabajo, la organización, los sistemas retributivos, o las condiciones de trabajo analizadas en el diagnóstico inicial.
- e) En el supuesto de que una resolución judicial determine la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la entidad, o se constate que el Plan de Igualdad no cumple con los requisitos legales o reglamentarios vigentes, será necesario proceder a su revisión para garantizar su adecuación normativa.
- f) Asimismo, cuando concurren circunstancias justificadas que requieran una actualización, dicha revisión conllevará la revisión del diagnóstico de la entidad y la modificación de las medidas del Plan de Igualdad que resulten necesarias, con el fin de asegurar su eficacia y su coherencia con la realidad organizativa y social del momento.

En cualquiera de las situaciones anteriormente descritas, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se convocará con el fin de analizar la situación y aprobar las modificaciones necesarias para ajustar o mejorar el Plan en función de las nuevas circunstancias de la entidad. Tras dicho análisis, se elaborará un informe detallado con las propuestas de modificación o de incorporación de nuevas medidas, en el que quedará constancia por escrito de las decisiones adoptadas.

Estas decisiones deberán ser validadas por las personas integrantes de la Comisión y, en caso de que proceda, se remitirán a la autoridad laboral correspondiente para su registro, depósito y difusión pública conforme a la normativa vigente. Del mismo modo, se garantizará que toda la plantilla sea informada de los cambios introducidos y de las actualizaciones realizadas en el Plan de Igualdad.

11. Solución de discrepancias

Cualquier cambio en el Plan de Igualdad requerirá la aprobación de todas las personas que forman parte de la Comisión. Las negociaciones se llevarán a cabo bajo el principio de buena fe entre ambas partes. Sin embargo, si surgieran desacuerdos dentro de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de dicho Plan, la Comisión podrá actuar de la siguiente manera:

1. Elaborar un informe que incluya:

- La descripción de la discrepancia que ha generado el bloqueo.
- Propuestas de nuevas acciones a implementar derivadas del bloqueo y los resultados de las votaciones internas.
- Un cronograma para la ejecución, con responsables e indicadores para el seguimiento y evaluación de las nuevas acciones.

Este informe será aprobado por consenso por la Comisión y se adjuntará como anexo en las memorias finales del Plan de Igualdad.

2. En caso necesario, se podrá acudir al Servicio de Mediación y Arbitraje para resolver la discrepancia, favoreciendo a una de las partes negociadoras (ya sea la entidad o la representación social).

Más allá de los plazos de revisión previstos, el Plan de Igualdad deberá revisarse necesariamente en los siguientes casos:

A) Cuando los resultados del seguimiento y evaluación así lo aconsejen.

B) Si se detecta que el Plan no cumple con los requisitos legales o tras una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C) En caso de procesos de fusión, absorción, transmisión o cambios en el estatus jurídico de la entidad.

D) Cuando ocurra alguna circunstancia que modifique sustancialmente la plantilla, la organización, los métodos de trabajo, o los sistemas retributivos, incluyendo inaplicaciones de convenio o modificaciones sustanciales en las condiciones laborales analizadas en el diagnóstico inicial.

E) Si una resolución judicial condena a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o si se determina que el Plan no se ajusta a la normativa vigente.