

# PLAN DE IGUALDAD

---

de oportunidades entre  
mujeres y hombres

---

**2024 - 2028**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ANTECEDENTES</b> .....	<b>5</b>
<b>3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES</b> .....	<b>7</b>
<b>4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	<b>9</b>
<b>5. INFORME DE DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>10</b>
5.1. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD .....	11
<b>6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA</b> .....	<b>19</b>
6.1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL.....	19
6.2. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA .....	20
6.3. PLAZO Y VIGENCIA .....	22
<b>7. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b> .....	<b>22</b>
7.1. ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	23
7.2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	23
<b>8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>26</b>
<b>9. CALENDARIO</b> .....	<b>40</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>41</b>
<b>11. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>44</b>
<b>12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION</b> .....	<b>44</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Solidaridad Intergeneracional (S.I.) es una organización sin ánimo de lucro con implantación estatal, de personas mayores y familiares, cuyo patrimonio e ingresos están afectados a la realización de los fines de interés general que se han determinado en sus estatutos.

Solidaridad Intergeneracional se constituyó el 14 de diciembre de 2004 y está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con N° 584603. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para obrar, pudiendo realizar, en consecuencia, todos aquellos actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La entidad se rige por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo del derecho de Asociación, así como por sus normas de desarrollo y las demás disposiciones legales vigentes; por la voluntad de las personas asociadas que recogen los Estatutos de la Asociación y por las normas y disposiciones que, en interpretación y desarrollo de los mismos, establezca los órganos responsables de la entidad.

Solidaridad Intergeneracional desarrolla sus actividades en cualquier lugar del territorio español, y prioritariamente en el medio rural, aunque los estatutos también contemplan la posibilidad de realizar proyectos en el ámbito internacional.

## **MISIÓN**

Dar voz y visibilidad a las personas mayores y a sus familiares cuidadores, prioritariamente rurales, ante la sociedad y las instituciones para demandar los mismos derechos y los servicios esenciales en igualdad, que garanticen la permanencia en el hogar, la calidad de vida y la dignidad.

## **VISIÓN**

Ser una organización con una mirada amplia y sin complejos sobre el envejecimiento y una visión de ciudadanía plena e inclusiva de las personas mayores, cuya participación activa y comprometida con el devenir de la humanidad se apoye en valores y derechos, eliminando estereotipos, prejuicios y discriminaciones y favoreciendo la perspectiva de género, la vida activa y saludable para una mayor autonomía y un sistema de cuidados que facilite la permanencia en el hogar accesibilidad con entornos amigables y con servicios comunitarios accesibles y de calidad.

## VALORES

Dignidad, participación, confianza, justicia, solidaridad, democracia, pluralidad, responsabilidad, prudencia, valentía, esperanza, innovación, transparencia, pensamiento crítico, humildad, autonomía, flexibilidad, cooperación, diálogo, constancia, rigor, independencia, unidad.

Solidaridad Intergeneracional tiene como **objetivos principales**:

- Representar a las personas mayores ante las instituciones para la defensa de sus derechos y promover una visión del envejecimiento sin edadismos.
- Promocionar el envejecimiento saludable, activo y participativo entre la población que envejece, generando hábitos y estilo de vida que favorezca la autonomía personal y la significancia social.
- Intervenir para posibilitar la permanencia de las personas en situación de discapacidad o dependencia en su propio hogar, en condiciones dignas y de calidad, facilitando su inclusión social.
- Promover sistemas innovadores de prestación de servicios sociales, así como nuevas formas de convivencia, atención, acompañamiento y cuidado de las personas mayores, atendiendo a sus características específicas, y sus deseos.
- Favorecer la incorporación de la mujer en el mundo laboral a través de la innovación y la generación de servicios relacionados con el envejecimiento, la sociedad de los cuidados y su gestión.
- Garantizar el acceso a la información de servicios y atención social de forma telemática a través de [www.solidaridadintergeneracional.es](http://www.solidaridadintergeneracional.es) donde se encuentra la información sobre ayudas y recursos que publican las distintas administraciones con perspectiva rural, e inclusiva.
- Acercar con información y formación el uso habitual de la tecnología, y especialmente la tecnología de la información y la comunicación (TIC) a las personas mayores y adultas con el fin de evitar el aislamiento la inseguridad y la soledad, favoreciendo el acceso a los recursos digitales existentes y a la administración electrónica.
- Incrementar el bienestar y la calidad de vida de las personas mayores y sus familias cuidadoras, a través de la prestación de servicios de atención social domiciliarios y de proximidad con atención centrada en la persona.
- Promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de cualquier edad.
- Apoyar con servicios de sustitución y voluntariado a los familiares responsables del cuidado principal en el hogar de personas mayores o dependientes.

Solidaridad Intergeneracional defiende y propicia una sociedad participativa y solidaria entre generaciones, e igualitaria entre mujeres y hombres, promoviendo y creando empleos para el cuidado de la vida y el mantenimiento de los servicios esenciales para poder seguir viviendo en el mundo rural.

Promueve y desarrolla programas de interés general y social de atención directa a personas mayores en situación de discapacidad o dependencia, familias y otras personas cuidadoras, tanto en el ámbito comunitario como en el hogar.

Idea e implementa programas sociales de interés social para la promoción de la autonomía personal, el envejecimiento saludable, activo y para la prevención del aislamiento social o la soledad no deseada, etc., destacando el impulso hacia una nueva y positiva visión de las personas mayores, coherente con el perfil heterogéneo que el fenómeno de la longevidad arroja y el fomento activo de su participación social, así como facilitar información, formación e intervenciones con las familias cuidadoras.

Para ello colaboramos con los distintos agentes implicados, como son las instituciones públicas, de ámbito estatal y autonómico, y destacando la colaboración estrecha con los Ayuntamientos del medio rural, otras entidades sociales y entidades representativas del sector agrario, universidades, centros de formación, etc.

## **2. ANTECEDENTES**

El compromiso de Solidaridad Intergeneracional con la igualdad entre mujeres y hombres está recogido explícitamente en los estatutos y en las normas y políticas de la entidad. Siendo una prioridad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos, el 30 de octubre de 2016 se aprobó el I Plan de Igualdad de Solidaridad Intergeneracional. Dicho Plan fue iniciativa voluntaria de la entidad, ya que solo era obligatorio para las empresas que contasen con una plantilla de 250 o más personas.

Para la elaboración de dicho Plan se realizó un estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de Solidaridad Intergeneracional y se adoptaron una serie de medidas relativas a la perspectiva de género en el área de comunicación, interna y externa de Solidaridad Intergeneracional. Además, cada año se vienen realizando acciones de sensibilización a la plantilla a través de formación interna. En cuanto a la selección de personal, se realizan estadísticas anuales por sexo, de candidatos y los resultados de los procesos, se verifica la aplicación de la perspectiva de género de forma integral desde el inicio de la relación laboral.

Se ha puesto a disposición de la plantilla, los servicios de atención a personas dependientes o con discapacidad gestionados por la entidad, y se ha facilitado la formación y el reciclaje profesional a las personas que han dejado de trabajar un tiempo a causa de responsabilidades familiares.

El Comité Permanente de Igualdad ante la legislación publicada en 2020, que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras a la elaboración de un plan de igualdad y a unas características más concretas, informa a la Junta Directiva de Solidaridad Intergeneracional de dicha situación, comunica la obligación de la realización de un nuevo plan con instrucciones distintas. La Junta Directiva de Solidaridad Intergeneracional acordó el 30 de octubre de 2021 desarrollar un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y comenzar a elaborar el diagnóstico y las medidas del Plan de Igualdad de acuerdo con la normativa vigente. De esta manera se reafirma el compromiso de la entidad con las políticas de igualdad respondiendo a las demandas del contexto actual y a la legalidad vigente. Quedando el I Plan vigente hasta la aprobación del II Plan de igualdad.

La normativa de 2020 obliga a la realización de dicho Plan por el número de personas que trabajan para la ONG, que presta servicios de atención social gratuitos a colectivos vulnerables en el medio rural.

El Plan se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

A los efectos de este II Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 Y 10 con los que se relaciona son: 5 Igualdad de Género, 8 Trabajo decente y crecimiento económico y 10 Reducción de las desigualdades.

Pero la mayoría de la plantilla, a nuestro pesar, es temporal y con contratos parciales, ya que los ingresos de la entidad dependen principalmente de la concesión de subvenciones de concurrencia competitiva convocadas anualmente.

En el último trimestre de 2021 se cuantificó el número de personas que trabajan en la entidad y se comprobó que se alcanzaba el umbral de personas en plantilla que hacen obligatorio un nuevo Plan. A partir de ese momento se inicia el procedimiento para el desarrollo del II Plan de Igualdad realizándose el diagnóstico de situación del año 2021. Se negoció, se aprobó y se solicitó su registro. Tras distintos requerimientos de la administración e intervenciones para la negociación con los sindicatos más representativos, se ha procedido a la realización de un diagnóstico de situación más actualizado que se corresponde con el año 2023.

El II Plan de Igualdad de Solidaridad Intergeneracional ha sido elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 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 y de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este documento contempla las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico para la elaboración y negociación del II Plan de Igualdad 2024-2028.

### **3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

Este II Plan de Igualdad de Solidaridad Intergeneracional ha sido suscrito tanto por el órgano de dirección de la entidad, como por la Representación Laboral de los Trabajadores (RLT). Es producto de un diagnóstico de género que ha sido realizado y analizado de forma conjunta y ha sido aprobado, mediante negociación y por ello recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman la Comisión de Negociación de este Plan de Igualdad constituida el 27 de enero de 2022 y esta Comisión tiene como función y objetivo principal garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo primordial de la Comisión, es decir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Asociación, al igual que realizar las modificaciones necesarias y resolver las discrepancias a través de los procedimientos acordados.

Además, para el cumplimiento de este objetivo general se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- a) Elaboración del diagnóstico de situación y de las medidas que integrarán el plan de igualdad y su negociación.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) 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.
- d) Implementación del Plan de Igualdad y sus objetivos.
- e) 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.
- f) Seguir impulsando las acciones de información y sensibilización de la plantilla.
- g) Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- h) Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- i) Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla.

Cuantas otras funciones pudiera atribuirle la normativa, o acuerde la propia Comisión, incluida la remisión del plan de igualdad aprobado, ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito, modificaciones y publicación.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporadas por necesidades derivadas de la legislación como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

La composición de la Comisión Negociadora, de acuerdo a lo establecido en el Acta de Constitución, son las personas que firman el presente plan de igualdad y se corresponden con:

**- Por parte de la Asociación Solidaridad Intergeneracional (S.I.):**

a.- Ana Isabel Esteban Martínez, presidenta de S.I. y representante legal.

b.- Rosalía Martínez González, miembro de la Junta Directiva S.I. y responsable del Canal Ético de la entidad.

**- Por parte de las/os trabajadoras y trabajadores:**

a.- María Ángeles Monje Bartolomé RLT, delegada elegida el 19 de enero de 2022.

b.- Carmen Anzules Rodríguez, en representación de los trabajadores/as, miembro del Comité. Permanente de Igualdad, y Técnica designada para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el acuerdo.

#### **4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El II Plan de Igualdad es de aplicación general en Solidaridad Intergeneracional para toda su plantilla, indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su labor, así como del tipo de contrato que dispongan con la entidad.

El ámbito de aplicación territorial, es el estado español, pues Solidaridad Intergeneracional cuenta con los centros de trabajo relacionados, pudiendo ser ampliables.

El ámbito temporal del II Plan de Igualdad, se corresponde con 1 de abril de 2024 hasta 31 de marzo de 2028.

#### **UBICACIÓN:**

**SEDE SOCIAL:** Sede social: C/ Guerrero Julián Sánchez, 1 bajo 49017 Zamora. Sede electrónica: [info@solidaridadintergeneracional.es](mailto:info@solidaridadintergeneracional.es). Web: [www.solidaridadintergeneracional.es](http://www.solidaridadintergeneracional.es). Teléfono: 980 55 78 38.

En la actualidad la Asociación cuenta con 27 oficinas activas, distribuidas principalmente por el territorio rural y los centros de trabajo son compartidos con COAG y sus Uniones territoriales responsables de los mismos. El trabajo de intervención social se desarrolla además en espacios públicos locales y en los domicilios de las personas beneficiarias de los programas de interés social.

Las Comunidades Autónomas con mayor frecuencia de contratación y donde se ubican el mayor número de centros trabajo son: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, La Rioja, Comunidad de Madrid, Región de Murcia...

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico inicial de igualdad, entendido como el estudio de la situación de mujeres y hombres en la organización, se ha realizado en el marco de la Comisión de Negociación desde su constitución hasta su aprobación el 25 mayo de 2022, con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad de Solidaridad Intergeneracional. Por circunstancias ajenas a la Asociación y el retraso provocado para el registro del Plan, se ha procedido a la actualización de dicho diagnóstico en marzo de 2024, en base a la información del año anterior, siendo aprobado por la Comisión Negociadora el 25 de marzo de 2024.

El análisis recoge la realidad concreta de Solidaridad Intergeneracional acerca de la estructura organizativa y de situación de la entidad. Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han obtenido con las herramientas cuantitativas y cualitativas previstas para su análisis y de la información facilitada por la plantilla para poder conocer y analizar sus percepciones sobre aspectos a mejorar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los datos sobre formación del personal laboral se corresponden con las acciones formativas realizadas y previstas en el Plan de Formación. También se contabilizan los cursos realizados en 2023 por el personal de la plantilla.

De la elaboración de este diagnóstico se ha encargado la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad. El análisis está referido a datos de la plantilla en el año 2023.

Han sido objeto de análisis, los siguientes puntos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- j. Riesgos laborales y salud laboral.
- k. Comunicación y lenguaje inclusivo.

## **5.1. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD**

Las conclusiones del informe de diagnóstico son:

### **5.1.1. Datos de Personal y Miembros**

El personal laboral es un importante valor para la entidad y tiene como objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sean una realidad.

También son miembros activos los socios y socias y personal voluntario, personas físicas que han aceptado apoyar para la prestación de servicios de una forma solidaria y desinteresada en Solidaridad Intergeneracional.

Analizados los datos de distribución de la plantilla por sexo de Solidaridad Intergeneracional, se puede constatar que es una organización mediana que cuenta con 93 personas en la plantilla de las que 86 son mujeres y 7 son hombres, y por ello afirmar que tiene una plantilla muy feminizada, siendo el 92,48% de la plantilla mujeres.

En Solidaridad Intergeneracional existen puestos o escalas que están especialmente feminizadas dado que la mayoría del equipo son mujeres. Es conocido que el sector social-sanitario, de los cuidados y atención a las personas dependientes, personas mayores, personas con discapacidad, etc. está compuesto mayoritariamente por mujeres.

### **5.1.2. Proceso de selección y contratación**

La decisión sobre la incorporación de una nueva persona o la creación de un nuevo puesto se toma por la Junta Directiva de la entidad, habiéndose detectado previamente por la dirección técnica en función de los programas sociales de interés general y social que se aprueben y el presupuesto disponible.

La dirección con la participación de las personas que conocen el/los programa/s, definen los perfiles requeridos para cada puesto. Las vacantes disponibles en la entidad se comunican en las reuniones de equipo. A continuación, se pone en marcha el proceso de selección. Participarán en el proceso de selección las personas responsables del departamento al que afecte la nueva incorporación.

Las características generales o transversales que busca la entidad en las/os candidatas/os son experiencia profesional y formación. No se observan barreras internas,

externas o sectoriales para la incorporación de mujeres, ni de hombres a la Asociación, aunque el equipo técnico es mayoritariamente femenino.

**El proceso es el siguiente:**

- Oferta sobre puestos de trabajo requeridos y condiciones de los mismos, según perfil de puesto de trabajo.
- Las ofertas de empleo de Solidaridad Intergeneracional se publican a través del portal propio de la entidad y en las oficinas de empleo, SEPE.
- Recepción de CV, valoración y análisis de los mismos.
- Preselección de candidaturas.
- Los perfiles seleccionados pasan a tener entrevista personal con las personas responsables del proceso de selección.
- Recopilación de documentación de las personas seleccionadas, para verificación el cumplimiento de requisitos exigidos.
- Cierre del proceso, comunicación a las personas seleccionadas de su admisión o rechazo en su caso.
- El proceso acaba con el visto bueno de la presidenta.

**Durante el proceso:**

Se seleccionan los perfiles que más se adaptan al puesto de trabajo en cuestión y cumplen con los requisitos exigidos para desempeñarlo.

Tampoco se observan barreras para la incorporación de hombres, de hecho, el 7,53% de los puestos están cubiertos por hombres. El mayor número de Curriculum Vitae (CV) que recibe la entidad son de mujeres, no por ello se descarta el CV de un hombre con la formación y la valía profesional requerida.

**5.1.3. Clasificación Profesional**

Atendiendo a la clasificación de los puestos de trabajo agrupados por puestos de igual valor, se muestra la tabla de clasificación utilizada por la entidad en el registro retributivo:

**Dirección Técnica de la Entidad**

Grupo profesional 01. Escala 01.

**Responsable de Planificación y Calidad**

Grupo profesional 02. Escala 02.

**Responsables departamentos administración**

Grupo profesional 03. Escala 03.

### Técnicos.

Técnicos especializados  
Grupo profesional 04. Escala 04.

Técnicos coordinación y apoyo  
Grupo profesional 05. Escala 04.

Técnicos de proyectos en las Comunidades Autónomas  
Grupo profesional 06. Escala 04.

### Personal administrativo.

Responsables administrativos  
Grupo profesional 07. Escala 05.

Oficiales administrativos  
Grupo profesional 08. Escala 06.

Auxiliares administrativos  
Grupo profesional 09. Escala 07.

### Auxiliares.

Gerocultores y animadores  
Grupo profesional 10. Escala 06.

La distribución de mujeres y hombres, el porcentaje y las situaciones contractuales en la escala de puestos de igual valor, es la siguiente:

ESCALAS	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	SITUACIONES CONTRACTUALES HOMBRES	SITUACIONES CONTRACTUALES MUJERES
1	0	1	0	100	0	0
2	0	1	0	100	0	0
3	0	5	0	100	0	24
4	5	56	8,20	91,80	10	107
5	0	5	0	100	0	19
6	2	18	10,00	90,00	7	32
TOTAL	7	86	7,52	92,47	17	182

En la plantilla de Solidaridad Intergeneracional las mujeres están presentes en todos los grupos profesionales, mientras los hombres están presentes en menos de la mitad, y se corresponden con las escalas 4, y 6.

#### 5.1.4. Formación Continua

Respecto a la formación en Solidaridad Intergeneracional, se han desarrollado actividades formativas anuales y la plantilla realiza de forma puntual cursos de capacitación

específicos para mejorar el desarrollo de sus competencias y en base a las necesidades detectadas e intereses formativos.

Los criterios de selección que se utilizan para decidir que personas van a participar en los cursos de formación son en base a la temática y a la persona de referencia en el tema y teniendo en cuenta que todo el equipo tenga las mismas oportunidades de formaciones.

El plan de formación de Solidaridad Intergeneracional contempla acciones específicas de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que es compartida por toda la plantilla y se incluye en las distintas formaciones que la entidad imparte tanto a las personas socias como voluntarias, como a las personas beneficiarias de los programas y acciones que se desarrollan y específicamente a través de los cursos o mediante jornadas informativas, etc. También se contempla la formación relacionada con cualquier tipo de violencia y en prevención de acoso en el ámbito laboral.

La formación es de carácter voluntario y en alguna ocasión puede ser obligatoria.

Cualquier persona que trabaje en Solidaridad Intergeneracional puede solicitar su asistencia a cualquier curso impartido dentro del Plan de formación propio, que normalmente se imparten en horario laboral.

No hay menos asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

No se conceden ayudas al personal para la formación, por falta de recursos para ello.

#### **5.1.5. Promoción Profesional**

La igualdad es un objetivo en los procedimientos de promoción. Los criterios y metodología que se utilizan para la promoción de las trabajadoras y trabajadores, son la valoración de la valía de la persona para el puesto. No existen planes de carrera en la organización, ni método de valoración del personal promocionado, tampoco se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de mujeres ni hombres en la entidad.

No obstante, no es muy habitual que las personas puedan promocionar ya que las contrataciones suelen ser para nuevos puestos que requieren formación o experiencia específica y en determinadas zonas de intervención.

Otra característica que no favorece la promoción profesional en Solidaridad Intergeneracional es la temporalidad de los puestos de trabajo, que impide la promoción de

puesto o la creación de un plan de carrera, motivado por la dependencia de financiación pública que no garantiza la continuidad.

Es complicado establecer un plan de carrera en una ONG que depende principalmente de subvenciones públicas anuales y en concurrencia competitiva, que no siempre son de la misma cuantía y no permiten garantizar o mantener a trabajadoras y trabajadores con contratación indefinida, en base a proyectos o programas sociales aprobados anualmente.

En el año 2023 no se ha promocionado y así consta en el registro de promociones.

### 5.1.6. Condiciones de trabajo

#### ➤ Datos de la plantilla con contrato fijo

En Solidaridad Intergeneracional en 2023 el 68,81% de la plantilla tiene contrato fijo o indefinido, siendo el 62,36% son mujeres y el 6,45% son hombres.

#### ○ Datos de la plantilla por tipo de contrato

Tipos de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo Completo	5	5,38	-	-	5
Temporal a Tiempo Parcial	23	24,73	1	1,08	22
Fijo Discontinuo	-	-	-	-	-
Fijo a Tiempo Completo	32	34,41	4	4,30	23
Fijo a Tiempo Parcial	26	27,95	2	2,15	43
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>92,47</b>	<b>7</b>	<b>7,53</b>	<b>93</b>

#### ○ Datos de la plantilla de tiempo de trabajo

Horas de trabajo semanales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	10	10,75	1	1,08	11
De 20 a 35 horas	39	41,93	2	2,15	52
De 36 a 39 horas	-	-	-	-	-
40 horas	37	39,78	4	4,30	30
Más de 40 horas	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>92,47</b>	<b>7</b>	<b>7,53</b>	<b>93</b>

La plantilla de la ONG en base al análisis del número de horas de trabajo semanales, se constata que, el 39,79 % son mujeres y se encuentran en la franja de 40 horas semanales. La plantilla masculina en cambio el 2,15 % se encuentra en la horquilla entre 20-35 horas semanales y el 1,07 % se encuadran en la de menos de 20 horas semanales.

○ **Datos de la plantilla por antigüedad**

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	47	50,54	3	3,23	50
De 6 meses a 1 año	11	11,83	-	-	11
De 1 a 3 años	14	15,05	4	4,30	18
De 3 a 5 años	6	6,44	-	-	6
De 6 a 10 años	7	7,53	-	-	7
Más de 10 años	1	1,08	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>92,47</b>	<b>7</b>	<b>7,53</b>	<b>93</b>

En Solidaridad Intergeneracional la plantilla femenina tiene una antigüedad que varía desde menos de 6 meses (50,54 %) hasta más de 10 años (1,07 %). La plantilla masculina cuenta con una antigüedad menor, teniendo una antigüedad de 6 meses el 3,22 % y hasta los 3 años (4,30 %).

➤ **Datos de la plantilla por categoría profesional y estudios**

Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Dirección Técnica	Sin estudios	-	-	-	-	-
	Primarios	-	-	-	-	-
	Secundarios	-	-	-	-	-
	Universitarios	1	1,08	-	-	1
2. Responsable de planificación y calidad	Sin estudios	-	-	-	-	-
	Primarios	-	-	-	-	-
	Secundarios	-	-	-	-	-
	Universitarios	1	1,08	-	-	1
3. Administración	Sin estudios	-	-	-	-	-
	Primarios	-	-	-	-	-
	Secundarios	-	-	-	-	-
	Universitarios	5	5,37	-	-	5
4. Técnicos	Sin estudios	-	-	-	-	-
	Primarios	-	-	-	-	-
	Secundarios	-	-	-	-	-
	Universitarios	56	60,21	5	5,37	61
5. Administrativos	Sin estudios	-	-	-	-	-
	Primarios	-	-	-	-	-
	Secundarios	7	7,53	1	1,08	8
	Universitarios	1	1,08	-	-	1
6. Auxiliares	Sin estudios	-	-	-	-	-
	Primarios	7	7,53	-	-	7
	Secundarios	7	7,53	1	1,08	8
	Universitarios	1	1,08	-	-	1
TOTAL	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	7	7,53	0	0	7
	Secundarios	14	15,05	2	2,16	16
	Universitarios	65	69,89	5	5,37	70
<b>TOTAL</b>		<b>86</b>	<b>92,47</b>	<b>7</b>	<b>7,53</b>	<b>93</b>

\*Estudios secundarios incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP...

El 69,89 % de la plantilla femenina de la entidad cuenta con estudios universitarios y todas las mujeres tienen finalizados los estudios básicos.

En la plantilla masculina el 5,37 % de los hombres que trabajan en Solidaridad Intergeneracional tiene estudios universitarios.

#### **5.1.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La conciliación es un objetivo destacable en Solidaridad Intergeneracional. Existe un abanico de medidas de conciliación y se recogen las mejor valoradas como la flexibilidad.

No se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal directivo o con responsabilidades de coordinación de programas sociales, aunque cuentan con el mismo derecho.

Los mecanismos utilizados en Solidaridad Intergeneracional para que las trabajadoras y trabajadores puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral son el teletrabajo, el horario flexible y la reducción de la jornada y el teletrabajo siempre que sea imprescindible y posible según el puesto de trabajo. Se facilita la utilización de estas medidas y su uso no influye en la promoción dentro de la entidad.

Una gran parte de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en Solidaridad Intergeneracional tienen personas dependientes a su cargo.

#### **5.1.8. Infrarrepresentación femenina**

No existe infrarrepresentación femenina en Solidaridad Intergeneracional, se trata por el contrario de una plantilla muy feminizada en la que las mujeres están presentes en todos los grupos profesionales y suponen el 92,47 % del total de la plantilla.

De las 64 personas con contrato fijo en la plantilla, 58 son mujeres y son ellas también las que tienen mayor antigüedad en la entidad.

### 5.1.9. Retribuciones

Bandas salariales anuales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	40	43,01	1	1,08	41
Entre 7.201 € y 12.000 €	11	11,83	2	2,15	13
Entre 12.001 € y 14.000 €	5	5,38	1	1,08	7
Entre 14.001 € y 18.000 €	7	7,53	-	-	6
Entre 18.001 € y 24.000 €	11	11,83	2	2,15	11
Entre 24.001 € y 30.000 €	6	6,45	1	1,08	3
Más de 30.001 €	6	6,45	-	-	12
TOTAL	86	92,47	7	7,52	93

Las retribuciones son iguales para todas las personas que desempeñan las mismas funciones dentro de la misma categoría profesional. Se trata de retribuciones brutas anuales sin compensaciones extra salariales como comisiones, incentivos, pagos en especie, dietas, complementos de productividad, etc.

En Solidaridad Intergeneracional los salarios más altos los perciben mujeres, se trata de los puestos de mayor responsabilidad, como Dirección Técnica de la Entidad.

### 5.1.10. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

No se han detectado en la organización situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, ni se han presentado reclamaciones en la entidad denunciando situaciones de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.

Solidaridad Intergeneracional dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociado con la RLT.

### 5.1.11. Riesgos Laborales y Salud Laboral

En materia de prevención de riesgos laborales contamos con un Plan de prevención con medidas para la detección de riesgos específicos en materia de salud laboral y/o prevención de riesgos laborales.

### 5.1.12. Comunicación y lenguaje inclusivo

Los canales de comunicación de los que se hacen uso en Solidaridad Intergeneracional son:

- Reuniones.

- Presentaciones a la plantilla.
- Correos electrónicos y otros medios digitales.
- La propia web de la entidad: [www.solidaridadintergeneracional.es](http://www.solidaridadintergeneracional.es)
- Redes Sociales de la entidad
- Actividades informativas y formativas.

Solidaridad Intergeneracional se esfuerza por transmitir una imagen que refleje los valores de la entidad, entre los que se encuentra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión, la solidaridad, etc., porque la Asociación está comprometida con la igualdad de oportunidades y denuncia las desigualdades públicamente.

Se ha analizado los datos de los documentos, la web, redes sociales, y se constata la ausencia de imágenes sexistas, sin reproducir estereotipos, ni roles tradicionales de género. Se utiliza un lenguaje inclusivo en documentos, redes sociales, página web, etc. aunque se puede seguir mejorando.

## **6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA**

La auditoría retributiva de Solidaridad Intergeneracional ha sido elaborada en la propia entidad utilizando las herramientas que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha puesto a disposición de las entidades, y cuyo resumen se detalla en este apartado.

### **6.1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL**

La auditoría retributiva pretende comprobar que el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

El objetivo de la auditoría retributiva de Solidaridad Intergeneracional es detectar las causas que puedan determinar la existencia de brecha salarial e incorporar un plan de actuación con las acciones necesarias para corregir la brecha salarial que pueda existir en la entidad.

A estos efectos, la auditoría retributiva de S.I. permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

## 6.2. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

### a) Valoración de los puestos de trabajo

La plantilla de Solidaridad intergeneracional está organizada en centros de trabajo, según su estructura territorial y se distribuyen en diferentes puestos y funciones, teniendo como base para su gestión la normativa que regula cada convocatoria de subvenciones que finalmente resulta aprobada en cada ejercicio anual.

Con la finalidad de establecer un marco comparativo común de la plantilla de S.I. se ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a 20 puestos, agrupados en 9 grupos de asimilación.

En base a lo anterior, los puestos feminizados son mayoritarios, frente a solo uno masculinizado.

- Puestos feminizados: el resto de puestos.
- Puesto masculinizado: transformación digital.

**Sesgos de Género:** En la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado un método cuantitativo, desglosando los puestos de trabajo en factores y sub-factores, asignando a cada uno de ellos una puntuación. Los factores y sub-factores empleados no tienen en cuenta capacidades o características de quienes realizan las tareas, sino las propias tareas, por lo que no se han encontrado sesgos de género. El número de mujeres y hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación, en el caso de Solidaridad Intergeneracional todas las agrupaciones están feminizadas.

### b) Otros factores desencadenantes de las diferencias

Durante el ejercicio de 2023, han recibido remuneraciones por parte de Solidaridad Intergeneracional un total de 93 personas de las cuales el 92,47 % son mujeres y 7,52 % son hombres.

Este porcentaje es un reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres estudian y se forman en carreras sociales y de cuidados en un 70% respecto a los hombres.

### c) Registro retributivo

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Asociación cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2. del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedios y mediana de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El registro elaborado considera a toda la plantilla de la Asociación que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo a la normativa legal vigente, S.I. ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadoras y trabajadores durante el periodo de referencia del año natural de 2023.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la entidad de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en, al menos un veinticinco por ciento.

En los registros retributivos efectivos, en media y en mediana se aprecian diferencias superiores al veinticinco por ciento. La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que se debe tener en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

En base a lo anterior, S.I. ha elaborado el registro salarial en media y mediana con los importes salariales equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado se observa que las diferencias salariales más significativas que se justifican objetivamente derivan de las situaciones contractuales no existiendo discriminación por razón de género siendo el diferencial inferior al doce por ciento. Estas diferencias salariales vienen determinadas por los distintos programas sociales aprobados por las distintas administraciones; o bien por el tipo jornada; o por el nº de trabajadores y trabajadoras para cada categoría; o bien por el tiempo trabajado durante el año de referencia.

En consecuencia, Solidaridad Intergeneracional da cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **d) Medidas de conciliación y corresponsabilidad**

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad más frecuentes el teletrabajo, el horario flexible y la reducción de la jornada.

En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

En torno al catorce por ciento de la plantilla ha disfrutado de algún tipo de permiso durante el ejercicio 2023. Sobre el total de permisos, un setenta y uno por ciento han sido disfrutados por mujeres.

En función de la plantilla de cada género en torno al cuarenta y dos por ciento de los hombres ha disfrutado de algún tipo de permiso, frente al doce por ciento de las mujeres, teniendo en cuenta que el número de mujeres es relevantemente mayor.

No se aprecian diferencias de género.

#### **e) Promoción y Movilidad**

Los procesos de selección y contratación de personal se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.

Existe un proceso de contratación y de promoción único para la entidad. No se aprecian diferencias de género.

### **6. 3. PLAZO Y VIGENCIA**

La vigencia de la auditoría retributiva incluida en el plan de igualdad tiene la misma duración que el plan de igualdad de Solidaridad Intergeneracional, que finaliza el 31 de marzo de 2028.

## **7. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

Como resultado del diagnóstico realizado, Solidaridad Intergeneracional presenta las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de S.I. que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Registro actualizado de promoción profesional que recoge el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han de realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres en S.I., especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.

- Procurar que las agrupaciones profesionales estén equilibradas en función del número de trabajadores de cada sexo, eligiendo ante condiciones equivalentes de idoneidad, las personas del sexo infrarrepresentado.
- Promover la corresponsabilidad entre el trabajo doméstico y el laboral.
- Promover medias de conciliación propias, y para casos excepcionales prioritariamente.
- Continuar con el Plan de Formación continua, en el que se incluye formación en materia de igualdad. Cualquier persona que trabaje en Solidaridad Intergeneracional puede solicitar asistencia a cursos incluidos en el Plan de Formación.

### **7.1. ÁREAS DE ACTUACIÓN**

El Plan de Igualdad de Solidaridad Intergeneracional se articula en las siguientes áreas de actuación que lo dotan de contenido. Estas son las áreas de actuación son:

- 1.- Compromiso con la Igualdad.
- 2.- Proceso de Selección y contratación.
- 3.- Gestión del talento y promoción profesional.
- 4.- Formación.
- 5.- Condiciones de trabajo y auditoria salarial.
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Salud laboral.
- 8.- Violencia contra las Mujeres. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- 9.- Comunicación.
- 10.- Voluntariado.

### **7.2. OBJETIVOS DEL PLAN**

A la luz del informe del diagnóstico efectuado se establecen los siguientes objetivos del presente Plan de Igualdad.

- Garantizar el principio de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en la entidad.
- Desarrollar buenas prácticas que faciliten una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación con la vida laboral, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral.

- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
- Reforzar la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Promover la sensibilización internamente para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género.

## **Objetivos Específicos**

### **1. Compromiso con la igualdad.**

- 1.1. Facilitar el acceso y el conocimiento de la documentación e información relativa a la igualdad en S.I.
- 1.2. Integrar el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de Solidaridad Intergeneracional.

### **2. Proceso de Selección y contratación.**

- 2.1. Fomentar la contratación de mujeres en puestos de jornada completa.
- 2.2. Fomentar la mayor presencia de hombres e ir equilibrándolo con n los distintos grupos y escalas.
- 2.3. Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección no sexista.

### **3. Gestión del talento y promoción profesional.**

- 3.1. Registro único actualizado de promociones segregado por sexo.  
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna, en la política salarial y en las condiciones de trabajo.

### **4. Formación.**

- 4.1. Formación continua a los trabajadores y las trabajadoras de S.I. en materia de igualdad de género.  
Evitar barreras en el acceso a la formación de las/os trabajadoras/es de S.I.  
Garantizar que los contenidos de la formación interna no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.

### **5. Condiciones de trabajo y auditoría salarial.**

- 5.1. Cumplir con los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial y en las condiciones de trabajo.

### **6. Ejercicio corresponsable.**

- 6.1. Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.  
Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla, fomentando el reparto equilibrado corresponsable del trabajo doméstico y de cuidados.

### **7. Salud laboral.**

- 7.1. Formar al personal del servicio propio de prevención de riesgos laborales en igualdad.

**8. Prevención del Acoso sexual por razón de sexo y la Violencia de género.**

- 8.1.** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Asociación formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.  
Formación en violencia contra las mujeres y buen trato hacia la víctima.  
Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.

**9. Comunicación.**

- 9.1.** Continuar promoviendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

**10. Voluntariado.**

- 10.1.** Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias y socias que participan en la entidad, tratando de que a su vez transmitan e incorporen esta sensibilización en su día a día.

## 8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 1.- Compromiso con la Igualdad

Objetivo específico 1.1. Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación e información relativa a la igualdad en S.I.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>1.1.1</b> Creación de un espacio virtual accesible que recoja la información relacionada con la igualdad.	Un espacio virtual accesible para recoger la información relacionada con la igualdad	Creado un espacio virtual accesible para recoger toda la información relacionada con la igualdad	De junio de 2024 a octubre de 2024	. Recursos virtuales . Documentación de Igualdad . Recursos Humanos . Plataforma virtual
<b>1.1.2</b> Disponer de un presupuesto específico, con los medios y recursos necesarios, materiales y humanos, para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos	Buscar financiación pública e incorporar en los presupuestos de la entidad una cuantía suficiente para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.	Lograr apoyo económico público e incorporarlo en el presupuesto de la organización, una cuantía presupuestaria para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.	De enero de 2025 a marzo de 2028	. Recursos Económicos . Recursos Humanos
<b>1.1.3</b> Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona o personas responsables de Igualdad.	Elaborar un buzón virtual para facilitar la comunicación de la plantilla, para sugerencias y propuestas en temas de igualdad.	Elaborado un buzón virtual para facilitar la comunicación de la plantilla, para sugerencias y propuestas en temas de igualdad	De mayo de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Plataforma virtual
	Porcentaje de correos electrónicos recibidos y atendidos	El 100% de los correos recibidos son atendidos	De diciembre de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos

Objetivo específico

1.2. Integrar el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de Solidaridad Intergeneracional.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>1.2.1</b> Revisión desde la perspectiva de género, los proyectos/programas desarrollados por la Asociación	Número de proyectos/programas revisados.  Cambios realizados	Incorporar la perspectiva de género	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Dirección, Coordinación . Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
<b>1.2.2</b> Analizar el impacto de género de las actividades y actuaciones desarrolladas	Resultados del análisis del impacto de género de cada actividad y/o actuación.	Datos que ofrezcan una visión de la realidad, para intervenir en caso de desigualdad.	De enero de 2025 a marzo de 2028	. Recursos Humanos
<b>1.2.3</b> Identificar y dar a conocer a la plantilla, voluntarios/as y usuarios/as los recursos de igualdad y de información, prevención y atención en violencia de género local, autonómico y estatal	Relación de recursos ámbito local, regional y estatal incorporados al portal web de servicios sociales.	Incorporar los recursos existentes y mantenerlo actualizado	De mayo de 2024 a marzo de 2028	. Portal web de servicios sociales . Recursos Humanos . Coordinación . Comisión de Igualdad

## 2.- Proceso de selección y contratación

Objetivo específico

2.1. Fomentar la contratación de mujeres en puestos de jornada completa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.1.1</b> Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de SI que tengan contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo.</p>	<p>% de convocatorias en las que consta el principio general de puntuar positivamente las candidaturas de personal de SI que tengan contrato parcial</p> <p>% de candidaturas con contrato parcial que puntúan positivamente.</p>	<p>En el 100% de las convocatorias consta el principio general de puntuar positivamente las candidaturas de personal de SI que tengan contrato parcial.</p> <p>El 100% de las candidaturas con contrato parcial se puntúan positivamente.</p>	<p>De abril de 2024 a septiembre de 2025</p>	<p>. Recursos Humanos . Documentación de procesos de selección . Recursos Económicos</p>
<p><b>2.1.2</b> Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas de personal de SI.</p>	<p>% de candidaturas de personal de SI que en igualdad de condiciones, se han puntuado positivamente.</p> <p>% de convocatorias en las que consta este principio</p>	<p>El 100% de las candidaturas de personal de SI que están en igualdad de condiciones con el resto, se han puntuado positivamente.</p> <p>El 100% de las convocatorias recogen este principio.</p>	<p>De abril de 2024 a septiembre de 2025</p>	<p>. Recursos Humanos . Documentación de procesos de selección . Recursos Económicos</p>

Objetivo específico

2.2. Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y escalas

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>2.2.1</b> Los criterios para la valoración de las candidaturas estarán exentos de sesgos de género	Definición de los criterios de valoración exentos de género	Definidos los criterios de valoración que están exentos de sesgos de género.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Soporte documental
<b>2.2.2</b> La definición del perfil del puesto de trabajo vacante se ajustará a las competencias exigidas al desempeño de dicho puesto.	Definir el perfil de vacantes ajustado a las competencias exigidas para el desempeño del puesto	El 100% de las vacantes que se ajustan a las competencias exigidas para el desempeño del puesto	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Coordinación . Recursos Humanos
<b>2.2.3</b> Garantizar que las ofertas de trabajo no inducen a la contratación de un determinado sexo, eliminan cuestiones más allá de las curriculares.	Revisión del número de personas contratadas tras la implementación desagregadas por sexo.	100% de las ofertas no inducen a desigualdad	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Coordinación . Recursos Económicos . Plataforma Bolsa de Empleo
<b>2.2.4</b> Empleo de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	Revisión del número y tipo de canales utilizados.	En los canales utilizados se ha facilitado el acceso a la información en igualdad	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Coordinación . Recursos Económicos . Plataforma Bolsa de Empleo
<b>2.2.5</b> Ante igualdad de méritos y formación, elegir a la persona del sexo infrarrepresentado.	Número de mujeres y hombres contratados aplicando este criterio.	Constatar la no desigualdad de trato	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Coordinación . Recursos Económicos . Plataforma Bolsa de Empleo

Objetivo específico

2.3. Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección no sexista.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>2.3.1</b> Seguir formando a las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de perspectiva de género en la gestión de las personas.</p>	<p>Número de cursos en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección con perspectiva de género.</p>	<p>Realización de la formación de las personas que participan en el proceso de selección</p>	<p>De mayo de 2024 a marzo de 2028</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Recursos Humanos</li> <li>. Coordinación</li> <li>. Recursos Económicos</li> <li>. Plan de formación SI</li> </ul>

### 3.- Gestión del talento y promoción profesional

Objetivos específicos

3.1. Registro único actualizado de promociones segregado por sexo.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna, en la política salarial y en las condiciones de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>3.1.1</b> Mantener actualizado un registro de promociones del personal de SI, segregado por sexo	Mantener un registro de promociones que registre el puesto de origen y al que se promociona y las pruebas que se han realizado.	Registro actualizado de promociones de SI	De abril de 2024 a marzo de 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Recursos Humanos</li> <li>. Soporte del registro</li> <li>. Coordinación</li> <li>. Recursos Económicos</li> </ul>
<b>3.1.2</b> Informar de la vacante con posibilidades de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto - capacidades, experiencia y formación-.	Proceso de difusión de vacantes	Número de personas promocionadas	De abril de 2024 a marzo de 2028	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Recursos Humanos</li> <li>. Coordinación</li> <li>. Recursos Económicos</li> </ul>

#### 4.- Formación

Objetivos específicos

4.1. Formación continua a los trabajadores y las trabajadoras de S.I. en materia de igualdad de género.  
Evitar barreras en el acceso a la formación de las/los trabajadoras/es de S.I.  
Garantizar que los contenidos de la formación interna no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>4.1.1</b> Continuar con la recogida de los datos de formación/titulación de plantilla, relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.	Identificar o crear la herramienta para incorporar los datos de formación/titulación de la plantilla relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.	Identificada o creada la herramienta e incorporados los datos de formación/titulación de la plantilla relacionándolos con el puesto y clasificación profesional que ostenta la persona.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Sistemas de información . Recursos Humanos
<b>4.1.2</b> Continuar sensibilizando a la plantilla sobre igualdad de oportunidades y la perspectiva de género	Nº de Actividades formativas realizadas	Elevado porcentaje de participación de la plantilla de SI	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Plan de Formación
<b>4.1.3</b> Facilitar la formación y el reciclaje profesional de la persona que ha dejado de trabajar a causa de responsabilidades familiares u otras circunstancias	Nº de Actividades formativas que se promueven en horarios flexibles.	Elevado porcentaje de participación de la plantilla de SI en dichas circunstancias.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Plan de Formación . Recursos Económicos
<b>4.1.4</b> Mantener actualizado el Plan de Formación de la entidad.	Informe del Plan de Formación	100% de las acciones formativas previstas se realizan	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Recursos Económicos

<p><b>4.1.5</b> Procurar la participación de las personas con contrato suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, así como a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante en las actividades formativas que se realicen.</p>	<p>Número de personas con contrato suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, así como las que se encuentren disfrutando de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante, desagregado por sexo.</p>	<p>Que el 50% de las personas en estas circunstancias logren formarse</p>	<p>De abril de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos</p>
<p><b>4.1.6</b> La formación que imparte SI a través de personal propio se dotará de material y contenido apropiado libre de estereotipos y sesgo de género</p>	<p>% de material y contenido de la formación impartida por SI está libre de estereotipos y sesgos de género.</p>	<p>El 100% del de material y contenido de la formación impartida por SI está libre de estereotipos y sesgos de género</p>	<p>De abril de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos</p>
<p><b>4.1.7</b> En las formaciones se fomentará la imagen de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina a través de ejemplos, lenguaje, imágenes, etc.</p>	<p>% de acciones que incluyen imágenes, ejemplos, etc., de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina</p>	<p>Al menos el 70 % de las acciones formativas incluyen imágenes, ejemplos, etc., de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina en las acciones formativas</p>	<p>De abril de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Cuestionario de Evaluación de Formación . Recursos Humanos</p>

## 5.- Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Objetivo específico 5.1. Cumplir con los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial y en las condiciones de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>5.1.1</b> Realizar la auditoría retributiva conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020	Elaborar un informe de auditoría retributiva, siempre que sea posible anualmente.	Auditoría retributiva	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Herramientas . Recursos Humanos
<b>5.1.2</b> Una vez realizada la auditoría retributiva se adaptará el registro retributivo a la nueva valoración de puestos de trabajo	Actualizar los datos de la herramienta ministerial de registro y auditoría salarial	Registro actualizado de la herramienta ministerial de registro y auditoría salarial.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Herramientas . Recursos Humanos
<b>5.1.3</b> Realización de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Asociación y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales	Informe de evaluación de la política salarial por categoría laboral, tipos de jornada, tipologías.  Detección de las desigualdades y posibles soluciones para evitarlas.	Resultado de la auditoría retributiva, sin sesgo de género.	De abril 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos
<b>5.1.4</b> Siempre que sea posible, implantar jornada intensiva en los meses de verano, y jornada flexible adaptada las actividades a desarrollar	Registro de jornada	% elevado de la plantilla que disfruta de horario de verano y/o jornada flexible	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos
<b>5.1.5</b> Posibilitar un horario flexible de trabajo con posibilidad de compensación semanal o mensual, siempre que sea posible por el tipo de actividad y ante situaciones excepcionales	Registro de jornada  Porcentaje de solicitantes de adaptación de jornada con personas a su cargo, situaciones excepcionales	Número de personas que precisan de medidas excepcionales	De abril 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos

<p><b>5.1.6</b> Facilitar el teletrabajo de acuerdo a las condiciones que se negocien con la RLT para tareas y actividades que sean posibles desarrollarse en esta modalidad de trabajo y siempre que los programas sociales lo permitan.</p>	<p>Número de solicitudes de trabajo a distancia, desagregado por sexos.  Revisión de equipos y aplicaciones informáticas para desarrollarlo.</p>	<p>Nº elevado de resolución positiva</p>	<p>De mayo de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos</p>
---	--	--	--	---------------------------

## 6.- Ejercicio corresponsable

Objetivos específicos

6.1. Disponer de medidas de conciliación ante situaciones específicas.

Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla, fomentando el reparto equilibrado corresponsable del trabajo doméstico y de cuidados.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<p><b>6.1.1</b> Mejorar la recogida de datos sobre las medidas de conciliación solicitadas y concedidas y con contrapropuesta</p>	<p>Elaborar un registro con datos sobre las medidas de conciliación solicitadas y con contrapropuesta</p>	<p>Elaborado un registro con datos sobre las medidas de conciliación solicitadas sin y con contrapropuesta.</p>	<p>De abril de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Documento con el registro de datos sobre las medidas de conciliación solicitadas sin y con contrapropuesta. . Recursos Humanos</p>
<p><b>6.1.2</b> Poner a disposición del personal de la entidad los servicios de atención a personas dependientes gestionados por la entidad</p>	<p>Número de solicitudes</p>	<p>% elevado de resolución positiva de apoyo sobre las demandas</p>	<p>De abril de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos</p>
<p><b>6.1.3</b> Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, y el cuidado corresponsable de menores y otros familiares dependientes.</p>	<p>Número y contenido de las sensibilizaciones.  Porcentaje de solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros familiares dependientes.</p>	<p>Disminución del número de mujeres que solicitan permisos para la conciliación.  Incremento del número de hombres en estas solicitudes</p>	<p>De abril de 2024 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos</p>

## 7.- Salud laboral

Objetivo específico 7.1. Formar al personal del servicio propio de prevención de riesgos laborales en igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>7.1.1</b> Continuar con la actividad formativa sobre la igualdad para los equipos de PRL	Número de cursos sobre igualdad dirigidos al equipo de PRL	Al menos una actividad formativa anual	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Plan de formación SI

## 8.- Prevención del Acoso sexual por razón de sexo y Violencia de Género

Objetivo específico 8.1. Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Asociación formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.  
Formación en violencia contra las mujeres y buen trato hacia la víctima.  
Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>8.1.1</b> Constituir un equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual.	Constituir el equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual.	Constituido el equipo de atención al acoso sexual.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos
<b>8.1.2</b> Todo el personal de SI debe conocer el protocolo de actuación aprobado por la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad.	% de la plantilla que conoce el protocolo de acoso	El 100% de la plantilla conoce el protocolo de acoso.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Recursos informáticos
<b>8.1.3</b> Este protocolo estará a disposición de la plantilla a través de la web	Habilitar de forma online el protocolo de acoso sexual	Habilitado de forma online el protocolo de acoso sexual	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Recursos informáticos

<p><b>8.1.4</b> Concienciar y sensibilizar de las serias dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, y dotar de técnicas de comunicación para la interposición de denuncia</p>	<p>Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo</p>	<p>Número de cursos de formación en violencia de género.  Número de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.</p>	<p>De abril de 2025 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos . Recursos informáticos</p>
<p><b>8.1.5</b> Realizar acciones informativas y de sensibilización de forma permanente a la plantilla en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, especialmente en el derecho a la vida, a la integridad física y moral, y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el rechazo a la violencia contra las mujeres y en especial conmemorar los días señalados, como el Día Europeo 18/10 y el día 25/11</p>	<p>Número de acciones informativas, folletos, infografías, banners, jornadas informativas</p>	<p>Número de asistentes.</p>	<p>De abril de 2025 a marzo de 2028</p>	<p>. Recursos Humanos . Recursos informáticos</p>

## 9.- Comunicación

Objetivo específico

9.1. Continuar promoviendo una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>9.1.1</b> Formar al personal encargado de los medios de comunicación, redes sociales de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas	Número de acciones formativas realizadas para formar al personal encargado de los medios de comunicación, redes sociales de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas	Al menos una acción y el 80% por ciento del personal participa en las acciones formativas realizadas para formar al personal encargado de los medios de comunicación, redes sociales de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas	De abril 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Plan de formación SI
<b>9.1.2</b> Utilizar guías de referencia para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación de la entidad.	Número de documentos elaborados con lenguaje no sexista.	Número de documentos publicados	De abril 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Plan de formación SI
<b>9.1.3</b> Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y el 25 de noviembre	Nº de acciones específicas propuestas	Nº de acciones específicas realizadas	De abril 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos
<b>9.1.4</b> Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de distintos colectivos infrarrepresentados.	Número de campañas realizadas con esta temática.  Canales por los que se difunden las campañas	Impacto de las comunicación a través de los distintos recursos utilizados: redes, medios, etc.	De abril 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos

## 10.- Voluntariado

Objetivo específico

10.1. Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias y socias que participan en la entidad, tratando de que a su vez transmitan e incorporen esta sensibilización en su día a día.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADO ESPERADO	PLAZO DE IMPLANTACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
<b>10.1.1</b> Informar a las personas voluntarias, socias, de la existencia del Plan de Igualdad y donde lo pueden consultar.	Alojar en la web el plan de igualdad  Comunicar la existencia del mismo	Alojado el plan en la web de la entidad para ser consultado.	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos . Soporte informático y plataforma
<b>10.1.2</b> Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en el manual de bienvenida de las personas voluntarias	Inclusión en el apartado de la igualdad de género	100% de las personas reciben el manual de bienvenida con la inclusión del apartado de igualdad	De abril de 2024 a marzo de 2028	. Recursos Humanos

## 9. CALENDARIO

Año		2024				2025				2026				2027				2028
Trimestre		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
Compromiso con la igualdad																		
Medida	1.1.1																	
Medida	1.1.2																	
Medida	1.1.3																	
Medida	1.2.1																	
Medida	1.2.2																	
Medida	1.2.3																	
Proceso de selección y contratación																		
Medida	2.1.1																	
Medida	2.1.2																	
Medida	2.2.1																	
Medida	2.2.2																	
Medida	2.2.3																	
Medida	2.2.4																	
Medida	2.2.5																	
Medida	2.3.1																	
Gestión del talento y promoción profesional																		
Medida	3.1.1																	
Medida	3.1.2																	
Formación																		
Medida	4.1.1																	
Medida	4.1.2																	
Medida	4.1.3																	
Medida	4.1.4																	
Medida	4.1.5																	
Medida	4.1.6																	
Medida	4.1.7																	
Condiciones de trabajo y auditoría salarial																		
Medida	5.1.1																	
Medida	5.1.2																	
Medida	5.1.3																	
Medida	5.1.4																	
Medida	5.1.5																	
Medida	5.1.6																	
Ejercicio corresponsable																		
Medida	6.1.1																	
Medida	6.1.2																	
Medida	6.1.3																	
Salud laboral																		
Medida	7.1.1																	
Prevención del acoso sexual por razón de sexo y violencia de género																		
Medida	8.1.1																	
Medida	8.1.2																	
Medida	8.1.3																	
Medida	8.1.4																	
Medida	8.1.5																	
Comunicación																		
Medida	9.1.1																	
Medida	9.1.2																	
Medida	9.1.3																	
Medida	9.1.4																	
Voluntariado																		
Medida	10.1.1																	
Medida	10.1.2																	
Seguimiento						Anual				Anual				Anual			Anual	
Evaluación										Intermedia							Final	

## **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Ley Orgánica para la igualdad y el RD 901/2020 establecen la necesidad de constituir criterios y metodologías para el seguimiento del plan de igualdad.

El proceso de seguimiento y evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

### **Comisión de Seguimiento y de Evaluación**

#### **Composición y funciones:**

El órgano encargado de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad será la Comisión de Seguimiento y Evaluación integrada por las personas siguientes:

#### **- Por parte de la Asociación Solidaridad Intergeneracional (S.I.):**

a.- Ana Isabel Esteban Martínez, presidenta de S.I. y representante legal.

b.- Rosalía Martínez González, miembro de la Junta Directiva S.I. y responsable del Canal Ético de la entidad.

#### **- Por parte de Trabajadores/as:**

a.- María Ángeles Monje Bartolomé RLT, delegada elegida el 19 de enero de 2022

b.- Carmen Anzules Rodríguez, en representación de los trabajadores/as, miembro del Comité Permanente de Igualdad, y Técnica designada para la Prevención de Riesgos Laborales.

Se establecen como funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

- Recoger sugerencias y quejas de la plantilla, así como analizarlas y proponer soluciones a las mismas.
- Cumplir con el candelario previsto en el Plan.
- Proponer modificaciones a este Plan.
- Velar por el cumplimiento de la normativa legal en materia de igualdad.
- Respeto de la confidencialidad en los asuntos tratados en las reuniones y de los datos que figuren en la documentación aportada.

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual de seguimiento y de un informe de evaluación intermedio y otro final que refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Asociación.
- Conocer y resolver las discrepancias derivadas de la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se adoptarán por consenso.

### **Fase de seguimiento**

El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y hará del plan un documento vivo y flexible, facilitando su éxito.

Durante el periodo de vigencia del Plan se realizará un seguimiento anual del desarrollo que permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos en cada área de actuación. Servirá también para detectar posibles dificultades en la implantación y realizar los ajustes que fuesen necesarios teniendo en cuenta las características concretas y específicas de Solidaridad Intergeneracional.

Los objetivos del seguimiento son:

- Comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del Plan de la Asociación.
- Conocer el grado de ejecución de las medidas.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan.
- Identificar posibles acciones futuras.

Se elaborará informe de seguimiento anual. El procedimiento de recogida de información para desarrollar dicho informe se realiza a través de la cumplimentación de unas fichas de seguimiento. En estas se recogerá por cada medida:

- Indicadores de seguimiento: Los definidos en el diseño de las medidas.
- Indicadores de resultado: Permiten comprobar el nivel de ejecución de cada medida y detectar el motivo por el que no se hubiera iniciado o completado la ejecución de la misma.
- Indicadores de proceso: Muestran la adecuación de los recursos asignados, así como las barreras encontradas y las soluciones adoptadas.

- Indicadores de impacto: Muestran los cambios producidos en la Asociación como consecuencia de la aplicación de las medidas.

### **Fase de evaluación**

La evaluación supone un proceso posterior a la implementación del Plan para conocer los resultados obtenidos en las distintas medidas. Se realizará una evaluación intermedia y otra final y los tipos de evaluación contemplados son:

#### 1. Evaluación del resultado:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

#### 2. Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las medidas.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

#### 3. Evaluación de impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Asociación.
- Cambios en la cultura de la Asociación: cambios de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de recursos humanos, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Los informes temporales de evaluación son:

- Informe de evaluación bianual, una vez finalizados los dos primeros años de vigencia del Plan.
- Informe de evaluación final, al final de los cuatro años de vigencia del Plan.

La evaluación se basa en información cuantitativa y cualitativa obtenida durante la implantación y seguimiento basándose en los indicadores asociados a cada medida, además, de la información recogida en las fichas de seguimiento y los cuestionarios relativos a la opinión y valoración que del Plan hacen la dirección, la plantilla y la comisión de seguimiento y evaluación.

El informe de evaluación contendrá los datos y análisis obtenidos incluyendo una valoración general sobre el desarrollo del Plan, el grado de consecución de las medidas diseñadas y las propuestas de mejora y futuras acciones en materia de igualdad de género. La evaluación, por lo tanto, no es solo una medición final de la evolución del Plan, sino que será el punto de partida para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

## **11. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

La vigencia del plan será de 4 años, desde el 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2028 para alcanzar los objetivos acordados e implementar las medidas incluidas en el mismo.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

## **12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION**

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente por los cuatro años indicados anteriormente en tanto la normativa no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún ajuste.

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias según lo indicado en el art. 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el apartado 10 del plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para la elaboración del Plan.

e) Cuando una resolución judicial condene a la Asociación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Ante la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación valorará si es procedente acordar la modificación del Plan con el fin de adecuarse a los requisitos legales, actualizar el diagnóstico o tomar cualquier otra medida que estime pertinente para alcanzar los objetivos marcados. Esta Comisión resolverá los conflictos de aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad. En caso de discrepancias se acuerda acudir a los órganos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o la autoridad laboral competente en cada caso.