

Subvencionado por:



I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

Enero 2026 -

Enero 2030



*entidad
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO	6
4.1 Metodología de Investigación	6
4.2. Áreas de diagnóstico	8
4.3. Información básica de la empresa	9
4.4. Organigrama	11
4.5. Resultados del informe diagnóstico	12
4.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla	12
4.5.2 Auditoría retributiva	24
4.5.3 Análisis de igualdad por materias	36
4.5.4 Conclusiones del diagnóstico	62
5. PLAN DE IGUALDAD	67
5.1 Justificación jurídica	68
5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad ..	69
6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	71
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	96
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	97
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	99
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	100
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	100
12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	102
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	102

1. PRESENTACIÓN

HOMIGUAR, nace en 1980 de lo que al principio fue un pequeño proyecto de ayuda a las personas con discapacidad intelectual del entorno, gracias al esfuerzo y tesón del párroco por aquel entonces Don Marcelino Casas Puente y de la Hijas de la Caridad, las cuales continúan ofreciéndonos su apoyo.

Ya en el año 1993 se establece jurídicamente como Asociación HOMIGUAR tras una ilusión, dedicación, empuje y empeño que continúa formando parte del ideario de la entidad.

En marzo de 1996 conseguimos ser declarados de Utilidad Pública reconocida por el Ministerio del Interior.

HOMIGUAR es miembro desde 1991 de la Federación Provincial MARSODETO (Federación Provincial de Entidades Pro-Personas con Discapacidad Intelectual y Parálisis Cerebral de Toledo) y de PLENA INCLUSIÓN CASTILLA LA MANCHA con las que compartimos misión y valores.

MISIÓN

Contribuir desde el compromiso ético, un modelo de apoyo y atención individualizado y un estilo vicenciano, a:

- Que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, desarrolle su proyecto de vida, centrándonos en sus deseos y aspiraciones.
- Alcanzar el máximo grado de inclusión social contando siempre con la participación de las familias.
- Promover su inclusión como ciudadanos/as de pleno derecho.
- Acoger a toda persona con discapacidad intelectual o del desarrollo carente de protección familiar.

Acompañados/as y apoyados/as por un equipo de profesionales abiertos a la sociedad.

VISIÓN

La asociación HOMIGUAR sueña con ser reconocida en el tejido social como una entidad que se destaque por trabajar en función de la inclusión INTEGRAL de las PERSONAS con discapacidad intelectual de nuestro entorno rural con calidad y calidez humana. Pretendemos la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, con capacidad y fuerza para conseguir los objetivos de su misión.

VALORES

- Dignidad humana
- Servicio
- Calidad
- Justicia
- Sentido de pertenencia
- Solidaridad

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de la **Asociación Homiguar**, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el 16 de marzo de 2026. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. **La aprobación del I Plan de Igualdad se realizó el 25 de marzo de 2026.**

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Toledo, La Guardia.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla **desde el 25 de marzo de 2026 hasta el 25 de marzo de 2030**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología de Investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas diciembre de 2025 a enero de 2026.

- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2025 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de enero a febrero de 2026.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de febrero a marzo de 2026.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

4.2. Áreas de diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

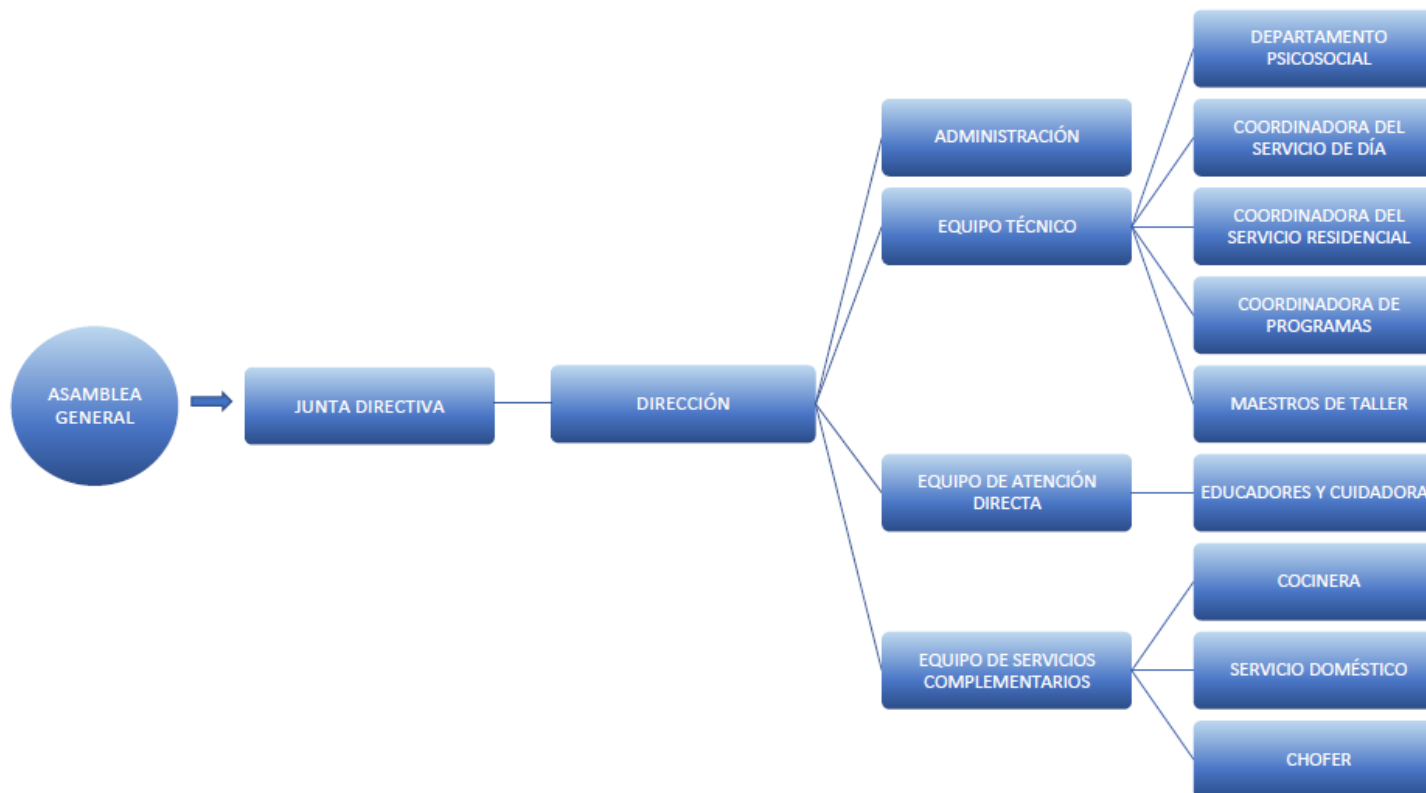
Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN HOMIGUAR					
NIF	G-45292729					
Domicilio social	Camino de el Romeral S/n, 45760 La Guardia -TOLEDO-					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1993					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Dulce Fernández Pedraza					
Cargo	Gerente					
Telf.	925 123175					
e-mail	direccion@asociacionhomiguar.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Dulce Fernández Pedraza					
Cargo	Gerente					
Telf.	925123175					
e-mail	direccion@asociacionhomiguar.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Tercer Sector / Servicios Sociales Especializados. Entidad sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública que opera en el sector socio-sanitario de Castilla-La Mancha.					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Gestión integral de apoyos para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, incluyendo Servicio Residencial, Centro de Día y Centro Ocupacional. Su misión es mejorar la calidad de vida de las personas mediante programas de autonomía, inclusión social y apoyo a las familias.					
Dispersión geográfica y de ámbito actuación	Local. Tiene su sede y centros principales en el municipio de La Guardia (Toledo) , atendiendo principalmente a usuarios de la zona rural de la Mesa de Ocaña y alrededores. Autonómico (Castilla-La Mancha). Aunque su impacto es local, forma parte de la red de Plena inclusión Castilla-La Mancha y colabora con la administración regional para la gestión de plazas concertadas.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras a fecha de 2024	Mujeres	14	Hombres	1	Total	15

Personas Trabajadoras a fecha de 2025	Mujeres	16	Hombres	1	Total	17
Centros de trabajo	4: Servicios de Día, Vivienda Tutelada 1, Vivienda Tutelada 2 y Vivienda Tutelada 3					
Facturación del año anterior	AÑO 2024: 585.547,89 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Funciones de personal se centralizan en la Gerencia					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	En proceso de conseguirlo					

4.4. Organigrama



4.5. Resultados del informe diagnóstico

A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

4.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2025, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2025 con un total de 17 personas: 16 mujeres (94%) y 1 hombre (6%).



La plantilla de la Asociación se distribuye en los siguientes centros de trabajo:

Centro	Mujeres	Hombres	Total general
Centro Ocupacional	13	1	14
Vivienda Tutelada	1	0	1
Centro Ocupacional/	2	0	2

Vivienda Tutelada			
Total general	16	1	17

Como podemos observar, la plantilla está feminizada y, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

De este modo, existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral de las personas con discapacidad intelectual, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

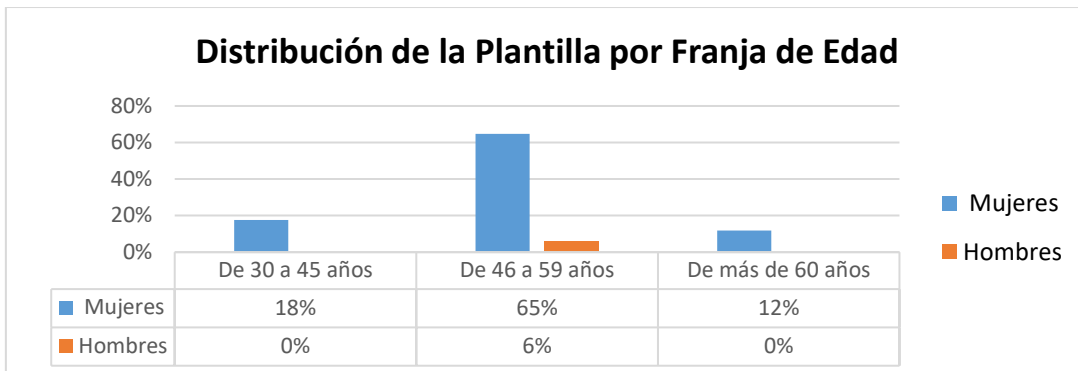
Según los datos proporcionados, respecto a la diversidad de la plantilla, hay un 12% de mujeres con discapacidad en nivel operativo, en concreto 2 mujeres. No hay personas de origen extranjero y personas con diversidad funcional en la plantilla de la Entidad.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 30 a 45 años	3	0	3
De 46 a 59 años	11	1	12
De más de 60 años	2	0	2

Total general	16	1	17
----------------------	----	---	----



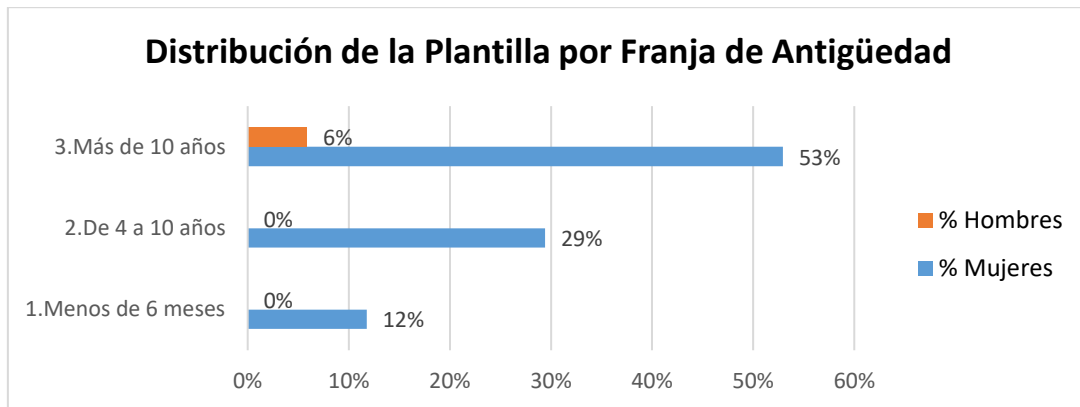
El grupo de edad donde más personal se concentra es en la franja de 46 a 59 años, con un 65% de mujeres y un 6% de hombres, 11 mujeres y 1 hombre. Después nos encontramos las franjas de edad de 30 a 45 años ocupada por un 18% de mujeres del total de la plantilla, 3 mujeres, y la franja de más de 60 años, donde encontramos a 2 mujeres. No hay plantilla menor de 20 años.

Observando los datos, podemos ver que se trata de una plantilla de mediana edad y que se priorizan la franja de edad de 46 a 59 años para los puestos de trabajo de la entidad.

En un análisis por sexo encontramos que hay más presencia de mujeres que de hombres en todas las franjas de edad, debido a que como hemos comentado anteriormente, los roles y las funciones que desempeña el personal de la plantilla se han asignado tradicionalmente a las mujeres en la sociedad patriarcal en la que vivimos. Por tanto, encontramos diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

Franja de antigüedad	Mujeres	Hombres	Total general
1. Menos de 6 meses	2	0	2
2. De 4 a 10 años	5	0	5
3. Más de 10 años	9	1	10
Total general	16	1	17

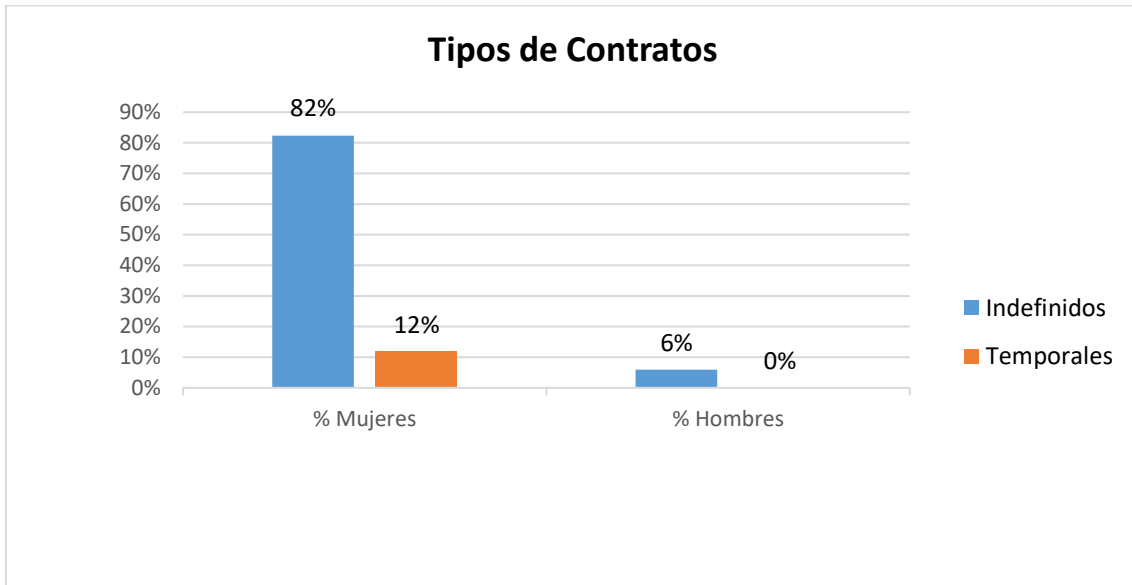


Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla es en la franja de más de 10 años, formada por un 53% de mujeres y un 6% de hombres sobre el total de la plantilla, 9 mujeres y 1 hombre. A continuación, en la franja de edad de 4 a 10 años, encontramos un 29% de mujeres, 5 mujeres. Por último, encontramos la franja de menos de 6 meses, con un 12% de mujeres, 2 mujeres.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

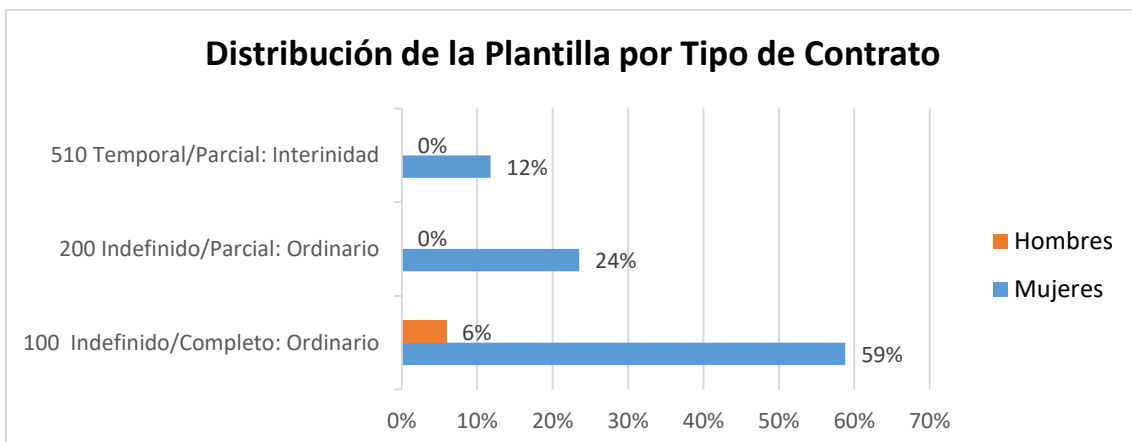
Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	14	1	15
Temporales	2	0	2
Total general	16	1	17

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, según los datos aportados por la entidad, un 82% de mujeres y un 2% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos indefinidos (14 mujeres y 1 hombre). En cuanto al personal con tipo de contrato temporal, hay un 12% de mujeres del total de la plantilla (2 mujeres). Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está casi del todo feminizada.



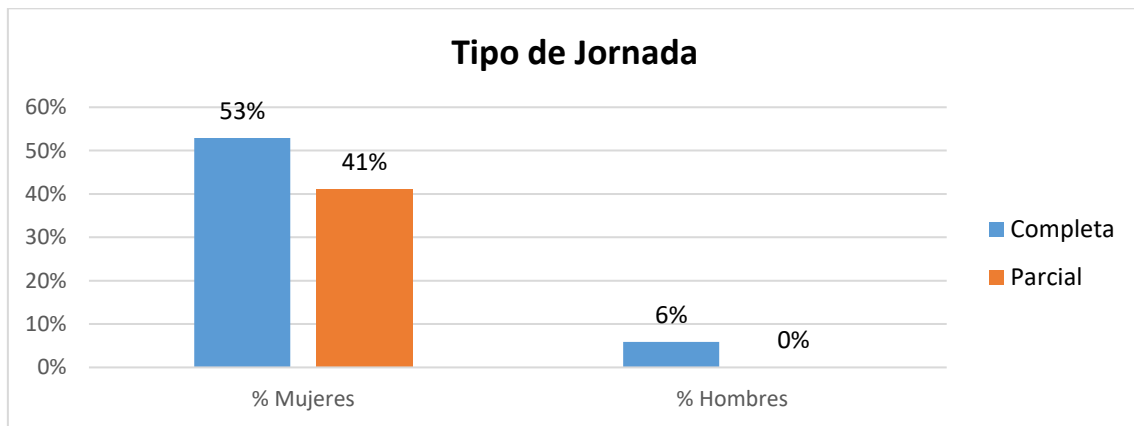
A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Indefinido/Completo: Ordinario	10	1	11
200 Indefinido/Parcial: Ordinario	4	0	4
510 Temporal/Parcial: Interinidad	2	0	2
Total general	16	1	17



Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 100 Ordinario indefinido completo, el cual está formado por un 59% de mujeres y un 6% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 10 mujeres y 1 hombre. El segundo tipo de contrato con más personal es el 200 Indefinido/Parcial: Ordinario, el cual está formado por un 24% de mujeres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 4 mujeres. Por último, encontramos el tipo de contrato 510 Temporal/Parcial: Interinidad, con 2 mujeres únicamente.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:

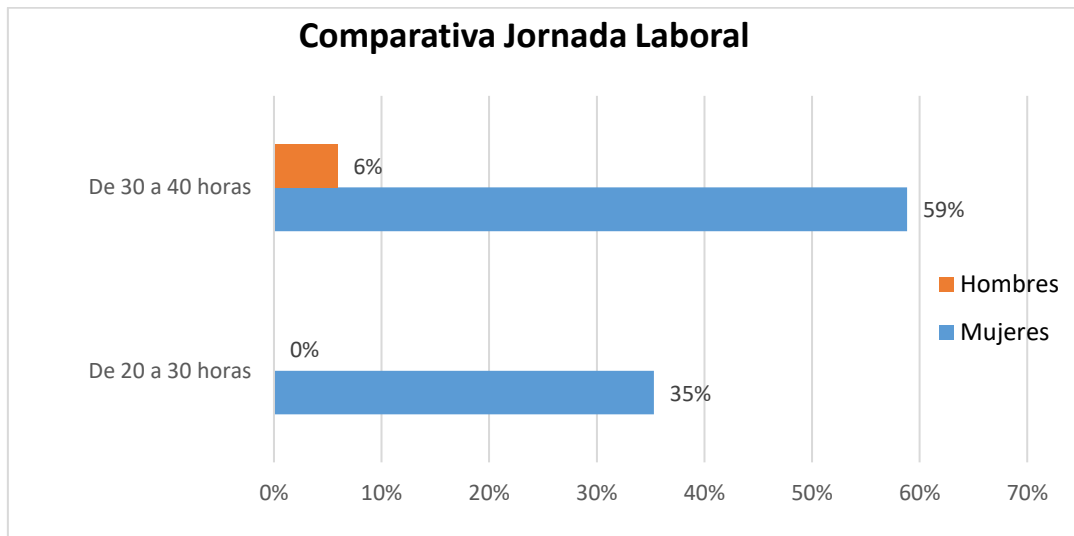


En la entidad, el 59% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 41% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 53% de mujeres y un 6% de hombres sobre el total de la plantilla, 9 mujeres y 1 hombre, en jornada completa, y un 41% de mujeres sobre el total de la plantilla en la jornada parcial, 7 mujeres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 30 horas	6	0	6
De 30 a 40 horas	10	1	11
Total general	16	1	17



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada

completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 59% de mujeres y un 6% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 10 mujeres y por 1 hombre. Respecto a la jornada de 20 a 30 horas semanales, está formada por un 35% de mujeres, en concreto, por 6 mujeres. La de 10 a 20 horas, está formada por 1 mujer y por 1 hombre. Por último, la de menos de 10 horas, está formada sólo por 1 hombre.

Hay que tener en cuenta, si el resto de las personas que ocupan las jornadas parciales, son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas parciales provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando a 4 mujeres y 1 hombre. Seguidamente, F.P.I./C.F. Grado Medio, encontramos a 3 mujeres. Por último, respecto a Estudios Primarios encontramos a 9 mujeres.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios Primarios	9	0	9
F.P. I / C.F. Grado Medio	3	0	3
Licenciatura / Grado	4	1	5
Total general	16	1	17

Como podemos observar, el nivel formativo que cuenta con mayor cantidad de personal es el nivel de Estudios Primarios con 9 mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 11, que la misma está formada según los datos aportados del año 2025, en primer lugar, por la Asamblea General. A continuación, por la Junta Directiva, la cual está formada por 5 mujeres y 4 hombre. Seguidamente, encontramos la Dirección, la cual es asumida por una mujer y es la figura con más responsabilidad de la entidad.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Cuidador/a”, ocupado por 7 mujeres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Gerencia/Dirección.
- Psicólogo/a.

El único puesto ocupado por el sexo masculino y de manera unipersonal es el puesto de:

- Adjunto/a de Taller

Los puestos ocupados sólo por mujeres son los anteriormente descritos y los siguientes:

- Cocinero/a

- Cuidador/a
- Educador/a
- Personal de Limpieza

No existen puestos de composición mixta. Todos los puestos se encuentran feminizados excepto el puesto de Adjunto/a de Taller, ocupado por 1 hombre y, por tanto, masculinizado.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Adjunto/a de Taller	0	1	1
Cocinero/a	2	0	2
Cuidador/a	7	0	7
Educador/a	2	0	2
Gerencia/Dirección	1	0	1
Personal de Limpieza	3	0	3
Psicólogo/a	1	0	1
Total general	16	1	17

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de la atención de manera integral de las personas con discapacidad intelectual. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Gerencia/Dirección es asumido por 1 mujer.

Según los datos aportados por la entidad, como hemos mencionado anteriormente, la Junta Directiva estaba formada por 5 mujeres y 4 hombre. Por tanto, se encuentra equilibrada.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por

personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Adjunto/a de Taller	0	1	1
Licenciatura / Grado			
Cocinero/a	2	0	2
Estudios Primarios			
Cuidador/a	7	0	7
Estudios Primarios / F.P. I / C.F. Grado Medio			
Educador/a	2	0	2
Licenciatura / Grado			
Gerencia/Dirección	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Personal de Limpieza	3	0	3
Estudios Primarios			
Psicólogo/a	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Total general	16	1	17

No se puede realizar un análisis por sexo en los puestos de trabajo, ya que no existen puestos mixtos en la entidad.

Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de las mujeres que ocupan puestos con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Cocinero/a	1	0	1 hijo/a
Educador/a	2	0	2 mujer 2 hijos/as
Total general	3	0	5
Total plantilla con hijos/as menores de 12 años	3	0	3
N.º Total de hijos/as menores	5 hijos/as	0 hijos/as	5 hijos/as

Como podemos observar, 3 mujeres de la plantilla tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo, las cuales ocupan los puestos de Cocinero/a y Educador/a y se encuentran en la franja de edad de 30 a 45 años 2 de ellas y, la otra en la franja de 46 a 59 años.

El resto de plantilla no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o no tengan.

Según los datos aportados por la entidad, ninguna persona de la plantilla tiene hijos/as con discapacidad, ni personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y no se observa desequilibrio en este sentido.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2023	1	0	1
2024	1	0	1
2025	3	0	3
Total general	5	0	5

En 2023 y en 2024 se produjo la incorporación de 1 mujer. Por último, en 2025, se produjeron un total de 5 incorporaciones en la empresa, todas mujeres.

Los datos nos muestran, que las contrataciones han sido más beneficiosas para las mujeres que para los hombres, puesto que las contrataciones no han sido equilibradas, se ha contratado a 5 mujeres en los últimos 3 años. No obstante, seguramente, las

candidaturas recibidas por la entidad serán más de mujeres que de hombres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas puede ser mayor. Todo esto se debe, a como hemos comentado en alguna ocasión a una barrera social basada en los estereotipos y roles de género.

En cuanto a la finalización de contratos o bajas en la entidad, se ha producido 4 a lo largo del año 2025, todas a mujeres y el motivo fue por Enfermedad Común o Profesional.

4.5.2 Auditoría retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2026

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	Asociación Homiguar G45292729
Sector/Actividad	
Plantilla (nº hombres y mujeres)	17 personas: - 16 mujeres - 1 hombre
Convenio Colectivo de aplicación	XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Febrero 2026
Datos del informe	Año 2025

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy

especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (en adelante, RD 901/2020) y el REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del I Plan de Igualdad para el período comprendido entre **marzo 2026 y marzo 2030**.

4. FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la asociación y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la entidad desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de Asociación Homiguar, sitas en Camino El Romeral, s/n, La Guardia (Toledo), y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: Atención de manera integral de las personas con discapacidad intelectual
- El personal de la plantilla trabajadora se encuentra distribuido en 2 centros de trabajo ubicados en La Guardia (Toledo): Centro Ocupacional y Vivienda Tutelada
- A lo largo del año 2025 el total de la plantilla ha sido de 17 personas, estando distribuida en 16 mujeres (94%) y 1 hombres (6%), encontrando una clara diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad, debido a que la plantilla está feminizada. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, como hemos comentado en anteriores ocasiones, que la entidad desempeña su labor en el sector de la atención de manera integral a las personas con discapacidad intelectual, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones reproduciendo los roles de género construidos en nuestra sociedad patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, puede que a la entidad reciba más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres.
- No se puede realizar un cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad, ya que como hemos comentado anteriormente, la entidad

se encuentra casi del todo feminizada, habiendo únicamente 1 hombre y no existiendo puestos de composición mixta.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acorde a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Adjunto/a de Taller	XVI Convenio colectivo general de centros y	Taller	Taller	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección
2	Cocinero/a	XVI Convenio colectivo general de centros y	Cocina	Cocina	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección
3	Cuidador/a	XVI Convenio colectivo general de centros y	Salud	Salud	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección
4	Educador/a	XVI Convenio colectivo general de centros y	Educación/Social	Educación/Social	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección
5	Gerencia/Dirección	XVI Convenio colectivo general de centros y	Gerencia/Dirección	Gerencia/Dirección	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección
6	Personal de Limpieza	XVI Convenio colectivo general de centros y	Limpieza	Limpieza	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección
7	Psicólogo/a	XVI Convenio colectivo general de centros y	Salud Mental	Salud Mental	Asociación Homiguar	Gerencia/Dirección

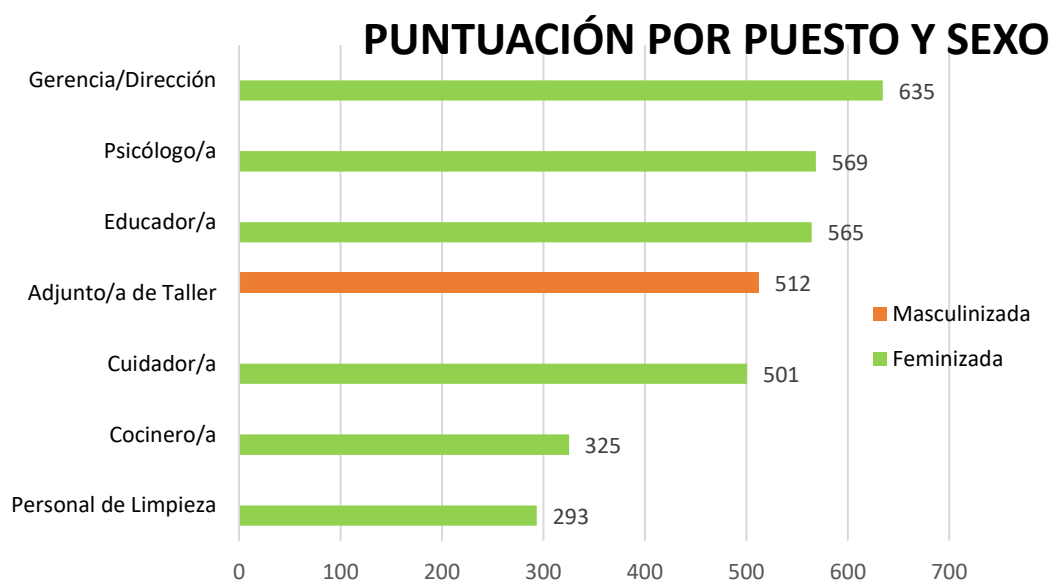
El puesto de Gerencia/Dirección, el cual tiene mayor responsabilidad, está ocupado por una mujer.

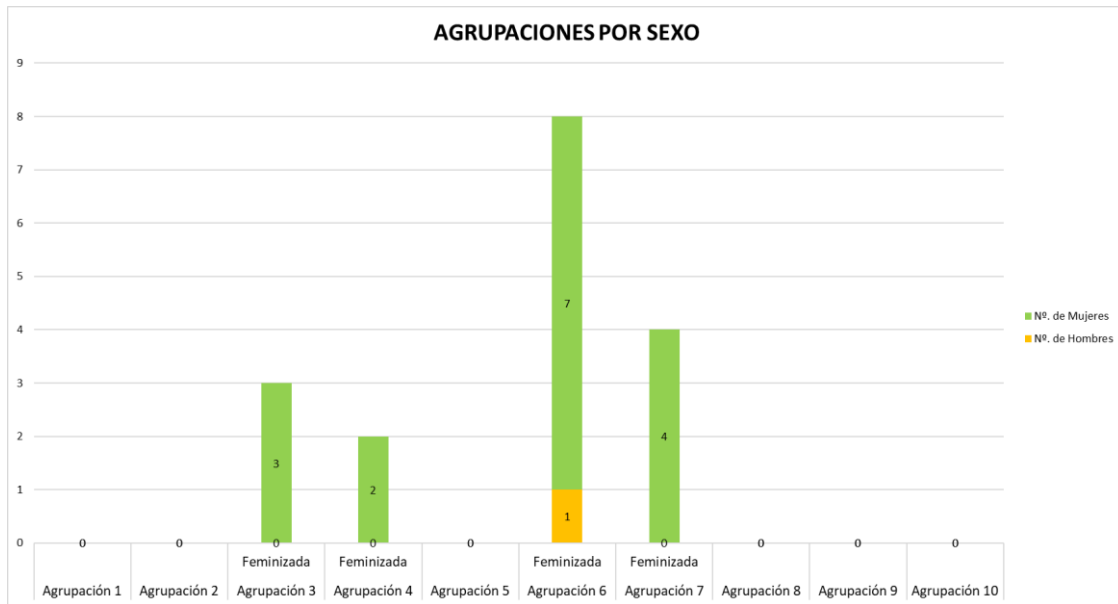
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Educador/a(565)
	Gerencia/Dirección(635)
	Psicólogo/a(569)
Agrupación 6	Adjunto/a de Taller(512)
	Cuidador/a(501)
Agrupación 4	Cocinero/a(325)
Agrupación 3	Personal de Limpieza(293)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 4 agrupaciones o niveles:

- **Agrupación 7:** formada por las personas que ocupan el puesto de Educador/a, ocupado por 2 mujeres, por el puesto de Gerencia/Dirección ocupado por 1 mujer también y por el puesto de Psicólogo/a, ocupado por 1 mujer también.
- **Agrupación 6:** formada por los puestos de Adjunto de Taller, ocupado por 1 hombre y por el puesto de Cuidador/a, ocupado por 7 mujeres.
- **Agrupación 4:** formada por el puesto de Cocinero/a, ocupado por 2 mujeres.
- **Agrupación 3:** formada por el puesto de Personal de Limpieza, ocupado por 3 mujeres.

Como podemos observar, puesto de Adjunto de Taller es el único masculinizado. Todos los puestos están feminizados y no existen puestos de composición mixta. Por tanto, no existen puestos equilibrados en la plantilla.





Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Adjunto/a de Taller	0	1	Masculinizada
Cocinero/a	2	0	Feminizada
Cuidador/a	7	0	Feminizada
Educador/a	2	0	Feminizada
Gerencia/Dirección	1	0	Feminizada
Personal de Limpieza	3	0	Feminizada
Psicólogo/a	1	0	Feminizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que el puesto de Gerencia/Dirección de la entidad está ocupado por una mujer.

B) Condiciones Educativas.

A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equiparados. No obstante no existen puestos mixtos para poder realizar un análisis entre ambos sexos.

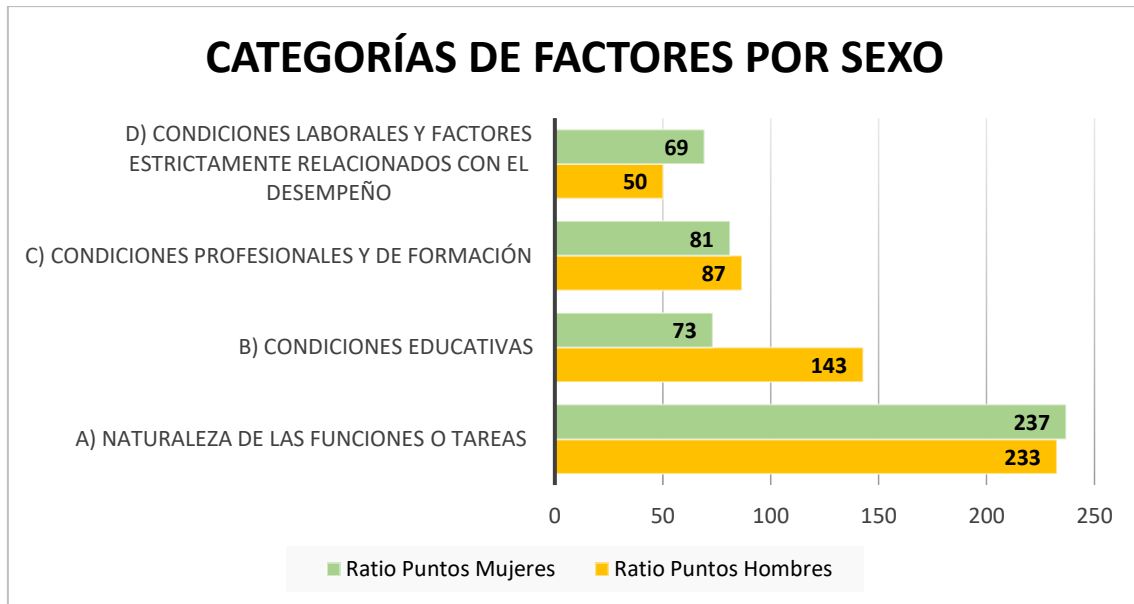
C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos:

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Adjunto/a de Taller	0	1	1
Licenciatura / Grado			
Cocinero/a	2	0	2
Estudios Primarios			
Cuidador/a	7	0	7
Estudios Primarios / F.P. I / C.F. Grado Medio			
Educador/a	2	0	2
Licenciatura / Grado			
Gerencia/Dirección	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Personal de Limpieza	3	0	3
Estudios Primarios			
Psicólogo/a	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Total general	16	1	17

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más las mujeres que a los hombres de la entidad ya que la plantilla está formada en su mayoría por mujeres.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión general

Como hemos comentado en los anteriores apartados, la entidad está casi del todo feminizada. Por tanto, no se puede observar diferencias respecto del total percibido por los hombres y las mujeres.

B) Análisis de las Brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad Asociación Homiguar.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad es en mayoría femenina puesto que, del total de 17 personas de la plantilla, 16 de ellas son mujeres y solo 1 es hombre, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de

los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa del Ministerio y, por tanto, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Análisis de las diferencias retributivas:

Como hemos comentado en los anteriores apartados, no se puede analizar la brecha salarial general de la empresa entre mujeres y hombres, porque la entidad está casi del todo feminizada, habiendo únicamente 1 hombre en la entidad y no existiendo puestos de composición mixta. Por tanto, no se puede observar diferencias respecto del total percibido por los hombres y las mujeres.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por convenio laboral:

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 30. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales y en el propio articulado del convenio.

2. Cada persona trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los complementos regulados en el artículo 33,

el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP), el complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40 y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera.

El complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

3. Cada persona trabajadora de centro de educación especial percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, y el complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad tiene carácter no compensable y no absorbible.

4. Mediante acuerdos o pactos de empresa podrán establecerse otros conceptos retributivos que también tengan carácter mínimo a efectos del apartado anterior.

5. Sin perjuicio de lo anterior, formarán parte del salario de los trabajadores aquellos complementos retributivos autonómicos que estén en vigor o que puedan negociarse en el ámbito temporal de este Convenio.

4.5.3 Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 9 mujeres y 1 hombre a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

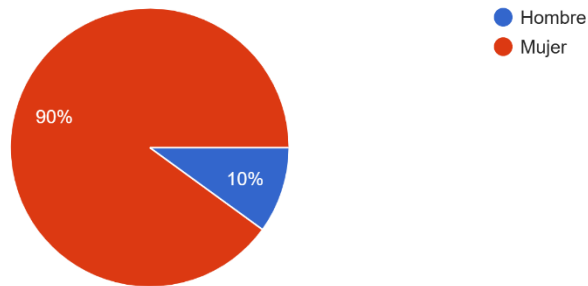
PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
MUJERES	50%	56%
HOMBRES	6%	100%

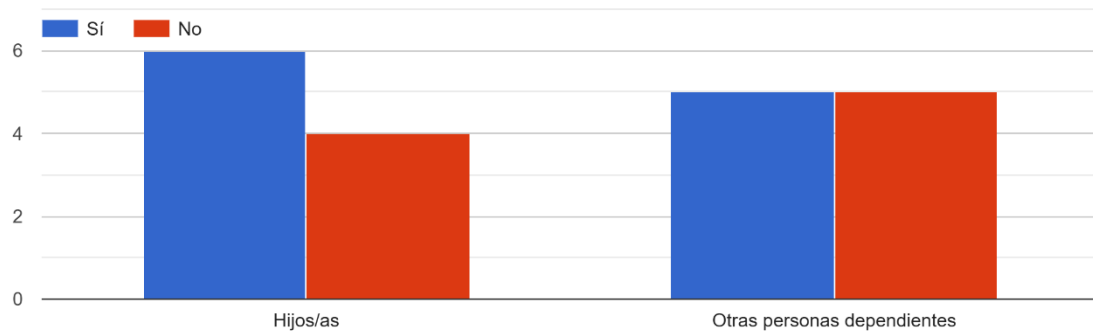
*La muestra de las encuestas por sexo

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de finales de septiembre a octubre de 2025. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 50% de las mujeres, y 6% de los hombres del total de la plantilla. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 17 personas, en total la participación ha sido por parte de 10 personas, 9 de las mujeres de la entidad, el 56% de las mujeres sobre el total de mujeres de la entidad, y 1 hombre, el 100% de hombres sobre el total de hombres de la plantilla ha participado en las encuestas. Lo que supone un total del 78% de la misma, siendo importante destacar, por tanto, la implicación de la plantilla trabajadora en vistas a elaboración e implantación de este I Plan de Igualdad

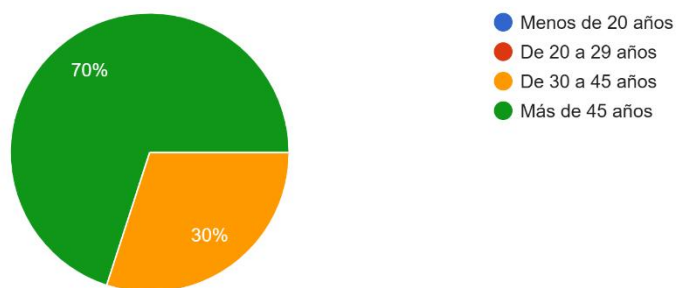
Sexo
10 respuestas



¿Tienes responsabilidades de cuidados?

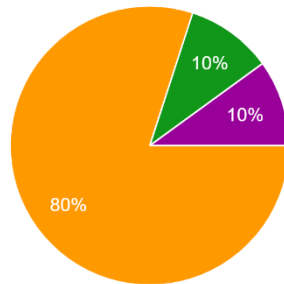


Edad
10 respuestas



Puesto de trabajo

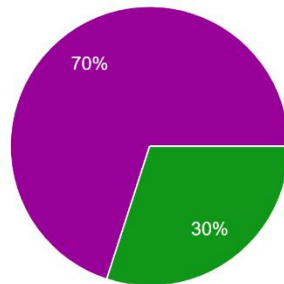
10 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Educador social

Antigüedad en la empresa

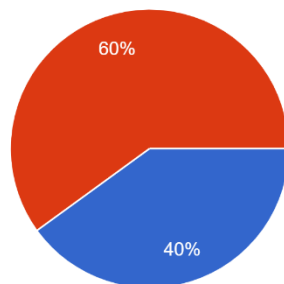
10 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

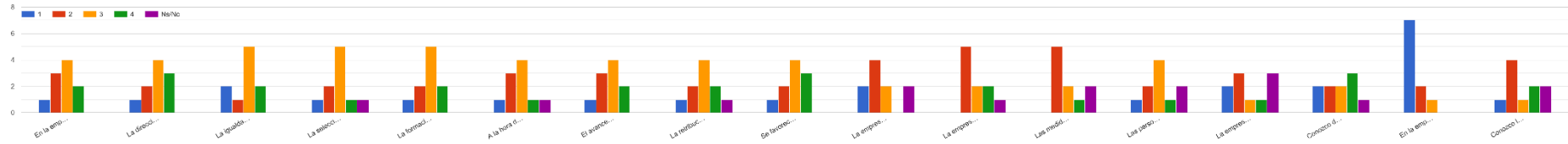
¿Tienes personal a cargo?

10 respuestas



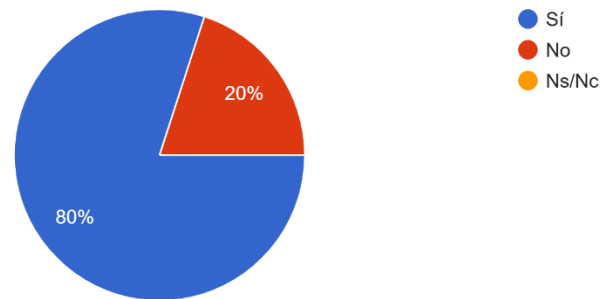
- Sí
- No

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



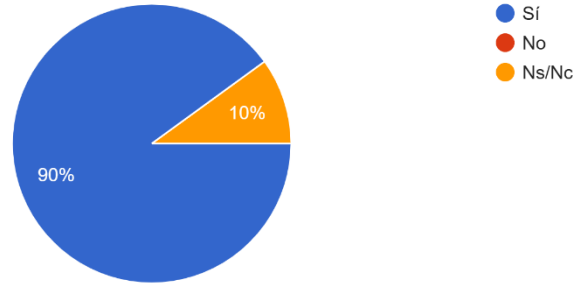
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

10 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

10 respuestas



¿Por qué? 7 respuestas

Porque todos tenemos los mismos derechos.

Todos somos iguales independientemente de ser hombre o mujer, los derechos son fundamentales para todos

En la entidad somos 15 mujeres y 1 hombre

Para que todos tengamos los mismos derechos, oportunidades, salario etc sin importar el sexo que seas

Para q no haya discriminación por sexos

Porque nos permite tener más información e igualdad

Todos tenemos derecho a la igualdad de condiciones

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 10

respuestas

Tanto hombres como mujeres pueden asear, vestir, etc y atender al sexo opuesto

En mi empresa no existe la desigualdad

No encuentro ninguna necesidad y ninguna deficiencia que cubrir

No hay necesidades ni deficiencias

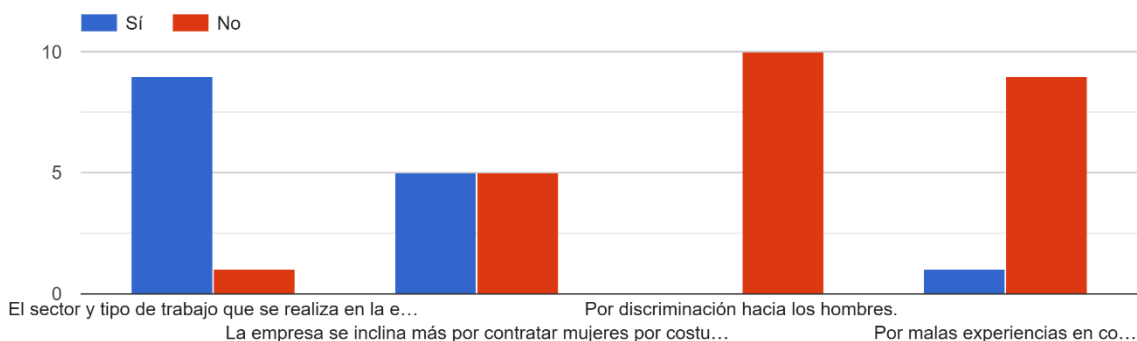
Salario, cargo en la empresa, conciliación

Planes de igualdad Fomentar participación de igualdad en todos los sectores
 Garantizar procesos de selección y promoción sin riesgo de generos
 Tener el mismo sueldo, hacer el mismo trabajo, un buen ambiente laboral.
 No se
 Lenguaje inclusivo, formación, igualdad de oportunidades
 Atención a las demandas de los trabajadores, cursos de adaptación a la nueva etapa tecnológica y adaptación a las necesidades de los empleados.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 10 respuestas

Que haya paridad entre hombre y mujer a la hora de contratar
 Todos somos iguales
 No tengo ningún tipo de medidas
 No hay necesidades ni deficiencias
 Reajuste de convenio, igualdad entre ambos sexos a la hora de elegir representantes, que la mujer y el hombre tengan los mismos días para paternidad, maternidad.
 Estas medidas son tomadas en cuenta
 Tratar, valoral y tener el mismo sueldo por igual dependiendo del puesto que ocupes que as hombre o mujer
 Lo desconozco
 Sensibilización, formación y evaluación del desempeño del personal
 Respeto, empatía y escucha activa

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



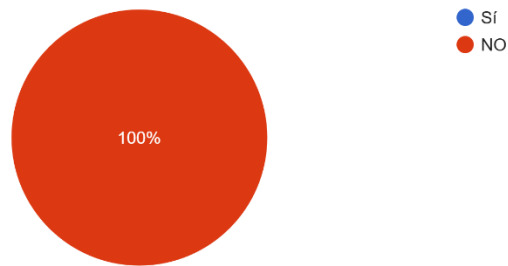
Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa 7 respuestas

Más demanda de mujeres en otros años,
 Creo que es más por la atención a usuarias, con mujeres se sienten más cómodas
 No hay

Mayor tendencia de la mujer a trabajar en este sector
Es un tipo de trabajo que suelen elegir más las mujeres por su papel de madres
La formación en esta área la realizan más mujeres
Es un sector muy feminizado.

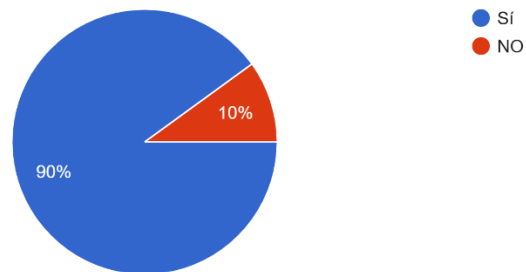
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

10 respuestas



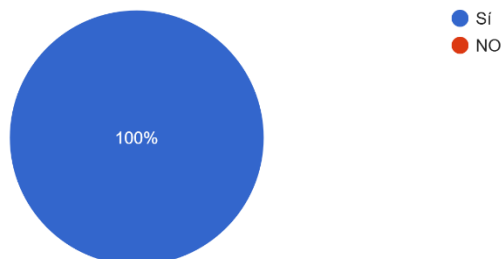
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

10 respuestas



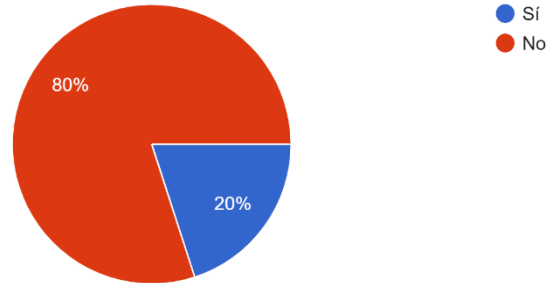
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

10 respuestas

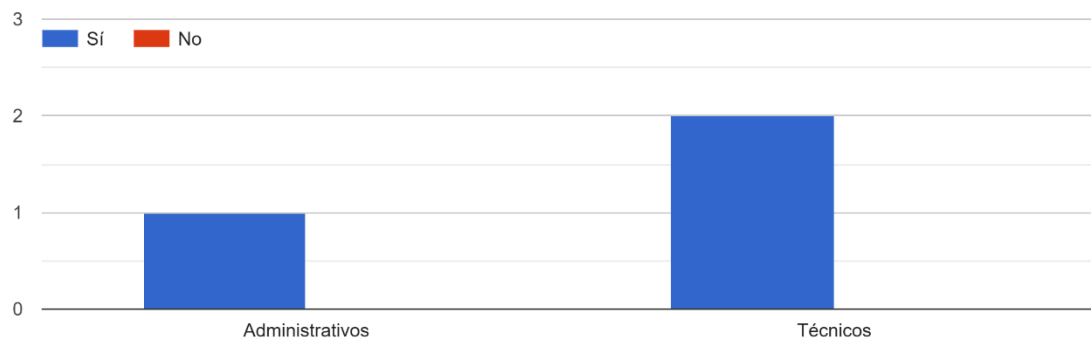


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

10 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un I Plan de Igualdad en ASOCIACIÓN HOMIGUAR, y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación se dan en función de las necesidades organizativas de la entidad. Principalmente, responden a la cobertura de sustituciones temporales de personas trabajadoras de la plantilla por situaciones de baja médica, así como a la incorporación de personal de refuerzo en períodos de mayor demanda de actividad, especialmente durante el período vacacional.

En cuanto a las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso la entidad, utiliza la difusión interna de la necesidad de cubrir el puesto vacante, recurriendo a la propia plantilla para que facilite referencias de personas con experiencia y formación acordes al perfil profesional requerido.

De manera complementaria, la Asociación HOMIGUAR solicita referencias a otras entidades del entorno, especialmente de localidades cercanas, tales como residencias o centros de atención a personas con discapacidad intelectual.

Según la información proporcionada, la responsabilidad del proceso de reclutamiento y selección de personal recae en la Gerencia de la entidad, la cual es una mujer, que cuenta con el apoyo de la figura del Responsable de Formación, asumida por un hombre.

La persona Responsable de Formación dispone de formación específica en el ámbito de los Recursos Humanos, concretamente un Máster en RR. HH., así como formación en materia de Igualdad de Género en el entorno laboral, lo que contribuye a garantizar que los procesos de selección se desarrollen conforme a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Respecto a las últimas ofertas de empleo, la Asociación HOMIGUAR no ha realizado publicaciones abiertas de ofertas de empleo en los últimos procesos de selección.

Como comentábamos anteriormente los canales utilizados han sido la difusión interna entre la plantilla y el contacto directo con otras entidades del entorno, a través de referencias profesionales, por lo que no se dispone de muestras de ofertas publicadas en canales externos.

Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

Área de FORMACIÓN

Según la información proporcionada por la entidad, sí cuentan con un plan que se elabora y se comunica a la plantilla a comienzos de cada año. No disponen de una memoria de formación anual como tal, pero si realizan el seguimiento de las acciones formativas contempladas en el plan de formación anual.

Con el plan de formación anual se informa y destaca la importancia de la formación continua y el compromiso de la entidad con la cualificación profesional de las personas trabajadoras.

La entidad manifiesta su compromiso de facilitar el acceso a la formación, promoviendo la participación del personal en aquellas acciones formativas más acordes con el ámbito de actuación de la asociación y atendiendo, en la medida de lo posible, a la conciliación con la jornada laboral.

El plan de formación anual incluye la identificación de las fuentes de formación a las que la entidad recurrirá y el compromiso de informar y facilitar al personal el acceso a los cursos más adecuados en función de los puestos de trabajo y del ámbito de intervención de la Asociación HOMIGUAR:

		FORMACION 2025
CURSO	IMPARTE	PARTICIPANTES
"EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN AMBIENTAL"	AEDIS	Ángel Luis Martín
"ENVEJECIMIENTO SALUDABLE"	AEDIS	Ámparo G, Pilar D Pilar M, Maite M Dolores M, Candida H Margarita P
"REDUCCIÓN DE RESTRICCIONES"	PLENA INCLUSIÓN	Nuria Fernández
"GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO"	PLATAFORMA VOLUNTARIADO DE ESPAÑA	Dulce Fernandez
"PLAN DE IGUALDAD. DESARROLLO, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN"	PIQUER GRUPO	Ángel Luis Martín
"OPERACIONES MENORES EN LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LEGIONELLA"	CEDESAM	Ángel Luis Martín
"ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL"	SUMMIT	Ángel Luis Martín Maite Montesinos
"CAPACITACIÓN ELEMENTOS BÁSICOS del CUMPLIMIENTO NORMATIVO"	PLATAFORMA ONG DE ACCIÓN SOCIAL	Dulce Fernandez
"IA al servicio de entidades Sociales"	FOUNDERZ	Ángel Luis Martín Dulce Fernández

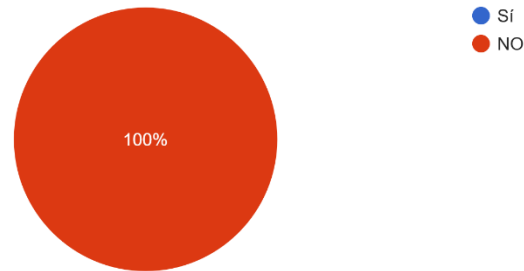
Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según la información proporcionada por la entidad, no existe un protocolo de promoción interna y, tampoco se han dado promociones internas en el último año debido a que no se han generado plazas de promoción.

Al preguntar a las personas trabajadoras en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

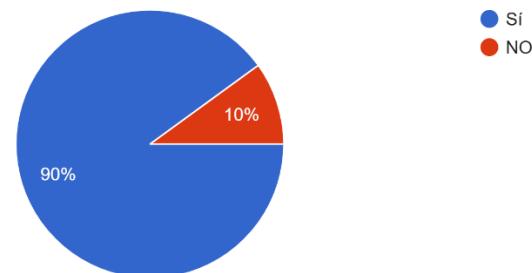
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

10 respuestas



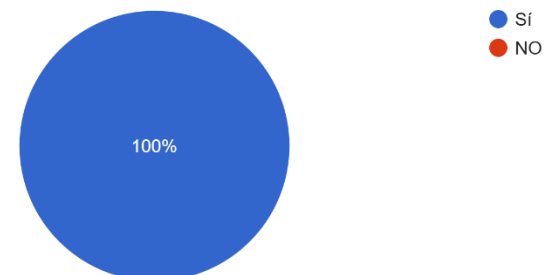
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

10 respuestas



¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

10 respuestas



Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- En la Asociación la jornada laboral completa semanal en HOMIGUAR se establece en 37,5 horas, conforme a lo establecido en la normativa vigente.
- La Asociación HOMIGUAR gestiona los siguientes centros y servicios:

1. Sede principal y centro de servicios

- En esta ubicación se desarrollan los principales servicios de la asociación, incluyendo el Centro Ocupacional y el Centro de Día, los cuales se ubican en Camino de El Romeral, s/n — 45760 La Guardia (Toledo), España.

2. Viviendas tuteladas

- Vivienda Tutelada Hijas de La Caridad: Plaza Hijas de la Caridad 3, 45760 La Guardia (Toledo), España.
 - Vivienda Tutelada La Esperanza: Calle La Esperanza 13 Bajo Izquierda, 45760 La Guardia (Toledo), España.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan a través de a través de reuniones de equipo, del programa de gestión integral de registros “Elena”, así como mediante Telegram y correo electrónico.
Estas comunicaciones se realizan, con carácter general, dentro del horario laboral, garantizando el acceso a la información de manera equitativa para toda la plantilla.
 - Según los datos proporcionados por la entidad, la modalidad de teletrabajo no está regulada y, por tanto, no existe una política de teletrabajo.
 - Respecto a los turnos de trabajo, son los siguientes:

Sede Principal y Centro de Servicios. CENTRO OCUPACIONAL Y CENTRO DE DÍA.			
De lunes a viernes	de 9:30 a 17:30 h	Gerente, Adjunto Taller y Educadores/as	
	de 10:00 a 15:00 h	Cocinero/a	
	de 16:00 a 19:00 h	Personal de Limpieza.	
De martes a jueves	de 10:30 a 17:30 h	Psicólogo/a.	
Vivienda Tutelada Hijas de La Caridad.			

De lunes a viernes	de 17:00 a 23:00 h	Cuidador/a Turno de Tarde	
	de 23:00 a 9:30 h	Cuidador/a Turno de Noche	
	de 9:30 a 13:30 h	Personal de Limpieza	
Sábados, domingos y Festivos	de 9:00 a 16:00 h	Cuidador/a Turno de Mañana	
	de 16:00 a 23:00 h	Cuidador/a Turno de Tarde	
	de 17:30 a 9:00 h	Cuidador/a Turno de Tarde/Noche	

- Según la entidad, sí que se respeta la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, garantizando el descanso, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención de riesgos psicosociales. No obstante, debido a la naturaleza de la entidad y a la prestación de servicios de atención directa a personas usuarias, podrán producirse comunicaciones puntuales fuera de la jornada laboral cuando sea estrictamente necesario para garantizar una adecuada continuidad, calidad o seguridad en la atención. Tampoco disponen de una política de desconexión digital.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante el último año 2025.
- El descanso semanal del personal de la entidad se organiza en función de la naturaleza del servicio. En los centros con horario diurno, el descanso se disfruta con carácter general durante sábados y domingos. En los recursos residenciales con atención continuada, el descanso semanal se establece mediante turnos rotatorios, garantizando en todos los casos un mínimo de un día y medio ininterrumpido y el descanso legal entre jornadas.
- Respecto a las vacaciones, la Asociación HOMIGUAR establece un sistema de vacaciones anuales conforme a la normativa laboral vigente según convenio, garantizando 25 días laborales de vacaciones por año para todas las personas trabajadoras, o la parte proporcional correspondiente.

La planificación de las vacaciones se realiza por turnos, teniendo en cuenta tanto las preferencias del personal como las necesidades organizativas del servicio, debiendo comunicarse y acordarse con antelación suficiente.

Actualmente, no se contemplan días adicionales a los 25 días laborales (como días personales o de libre disposición), más allá de los permisos legalmente establecidos.

El sistema de vacaciones y su forma de disfrute se encuentra recogido en la organización interna de la entidad y es conocido por la plantilla, siendo comunicado a través de los canales habituales.

- Los días de abono de los salarios, se realiza a mes vencido, efectuándose habitualmente dentro de los primeros cuatro días del mes siguiente al periodo trabajado.
- En cuanto a la movilidad geográfica, no existe en la entidad.
- Finalmente, la entidad no tiene implantados sistemas específicos de organización y control del trabajo basados en estudios de tiempos. La organización del trabajo se realiza atendiendo a la planificación de turnos, horarios y necesidades del servicio, especialmente en los puestos de atención directa a personas usuarias.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, ha sido flexibilidad horaria.

Esta medida permite adaptar los horarios de entrada y salida, dentro de los límites organizativos de cada centro o servicio, para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

Se aplica de manera homogénea a todos los puestos de trabajo, respetando las necesidades de atención directa a las personas usuarias y la continuidad del servicio en recursos con turnos rotatorios.

Según la información aportada por la entidad, no disponen de estrategias de divulgación de los mecanismos de conciliación.

Tampoco existe un método de promoción para el uso de las medidas de conciliación.

Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe comunicarlo formalmente por escrito con el departamento de RRHH. La respuesta por parte de la empresa se produce a los 2 días de haber presentado la solicitud.

Según la información aportada, la entidad no contempla medidas de conciliación establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están conformados principalmente por mujeres, ya que la Gerencia/Dirección, de carácter unipersonal está representada por una mujer.

La Junta Directiva está equilibrada, formada por 9 personas (5 mujeres y 4 hombres). Por tanto, la representatividad está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo). No obstante, a pesar de que la plantilla y Dirección de la entidad se encuentran feminizadas, la Presidencia de la Junta Directiva es asumida por un hombre. Por tanto, se produce segregación vertical dentro de esta.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector de atención integral a personas con discapacidad intelectual ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que en la plantilla no se produce segregación vertical, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad por mujeres. No obstante, aunque hay mujeres en la plantilla que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la misma, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad.

No obstante, dicho protocolo deberá revisarse y actualizarse conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, la persona representante de las personas trabajadoras en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una

formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad también deberán contemplar las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

También se deberán realizar acciones formativas sobre esta materia en este Plan de Igualdad.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La Asociación HOMIGUAR, cuenta con Página Web, Facebook e Instagram:

- Web: <https://www.asociacionhomiguar.org/>
- Facebook: https://www.facebook.com/asociacion.homiguar/?locale=es_ES
- Instagram: <https://www.instagram.com/homiguar/?hl=es>

La que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc. No obstante, en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver algún ejemplo de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de su página web:

Misión:

Contribuir desde el compromiso ético, un modelo de apoyo y atención individualizado y un estilo vicenciano, a:

- Que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, desarrolle su proyecto de vida, centrándonos en sus deseos y aspiraciones.
- Alcanzar el máximo grado de inclusión social contando siempre con la participación de las familias.
- Promover su inclusión como ciudadanos de pleno derecho.
- Acoger a toda persona con discapacidad intelectual o del desarrollo carente de protección familiar.

Acompañados y apoyados por un equipo de profesionales abiertos a la sociedad.

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “*ciudadanos de pleno derecho*”, “*Acompañados y apoyados*”, etc., en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: “*ciudadanía de pleno derecho / ciudadanos/as o ciudadanas y ciudadanas*”, “*Acompañados/as y apoyados/as o incluir la palabra personas: Personas acompañadas y apoyadas...*”, etc.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones de este Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar la formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Tampoco realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

Área de SALUD LABORAL

Según la información proporcionada, la entidad dispone de vestuarios y aseos diferenciados para hombres y mujeres, garantizando su uso en condiciones de igualdad, seguridad y respeto.

En cuanto al uso de uniforme, la asociación hace uso de batas de trabajo como vestimenta laboral. Dichas prendas permiten su adaptación a las situaciones de embarazo y lactancia, habiéndose contemplado esta circunstancia cuando se han dado casos de embarazo en la entidad.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato. La empresa posee un protocolo de embarazo. El cual está puesto a disposición de la plantilla.

En la entidad no existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural. Tampoco disponen de un protocolo que determine el procedimiento de actuación.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, según la entidad no se tiene en cuenta. Tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

En referencia a si existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, es decir, si se contemplan los riesgos en función del sexo o son generales, según la entidad, son generales.

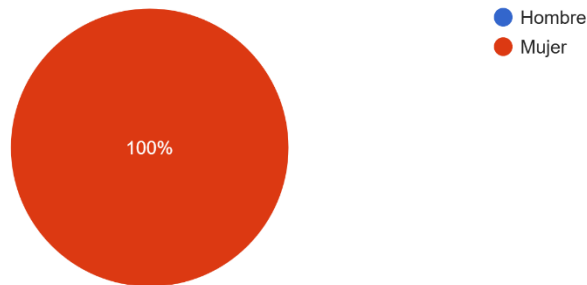
Por último, la entidad no cuenta con el documento "Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género".

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad Asociación Homiguar, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

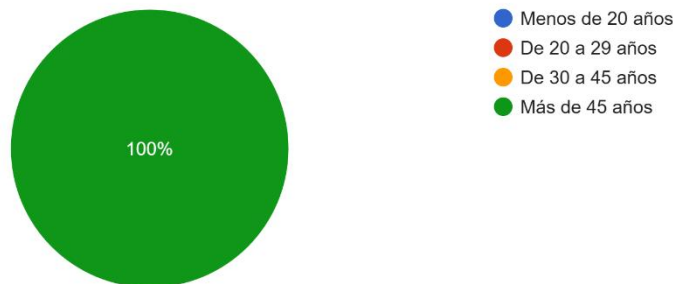
Sexo

1 respuesta

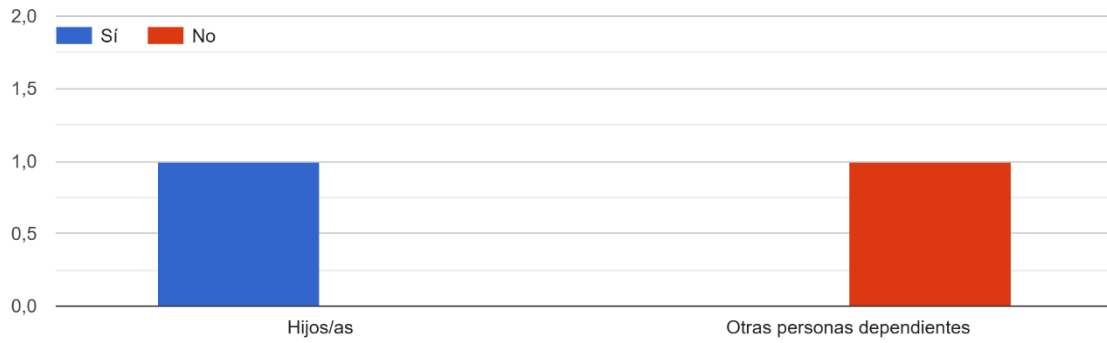


Edad

1 respuesta

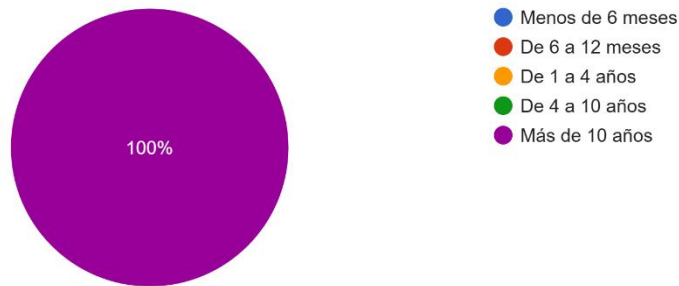


Responsabilidades de cuidados

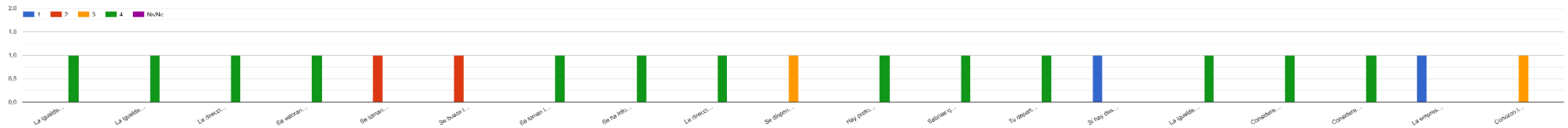


Antigüedad en la empresa

1 respuesta



EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



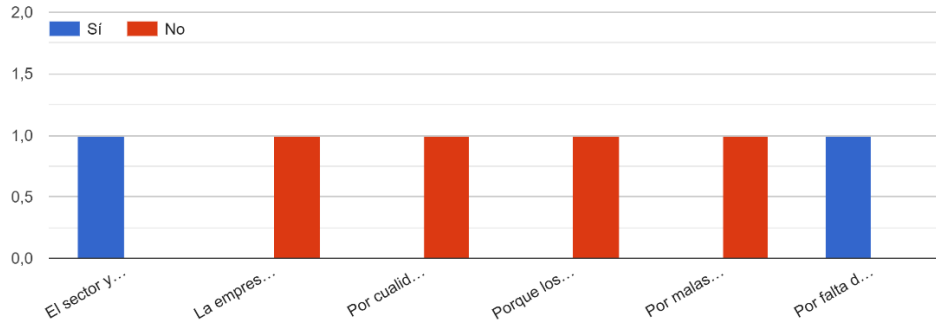
Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 1 respuesta

1. Formación en igualdad e inclusión / Falta de sensibilización en igualdad 2. Cultura que valore el equilibrio vida-trabajo / Falta de apoyo a la vida personal 3. Protocolos claros contra el acoso y la discriminación / Micromachismos

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 1 respuesta

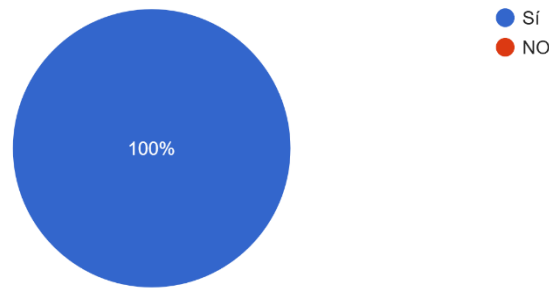
1. Garantizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo 2. Promover la corresponsabilidad desde la dirección 3. Promover un liderazgo inclusivo y diverso

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



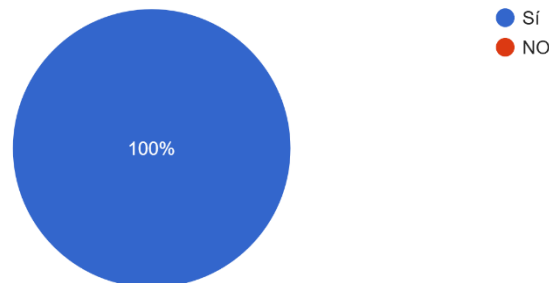
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta



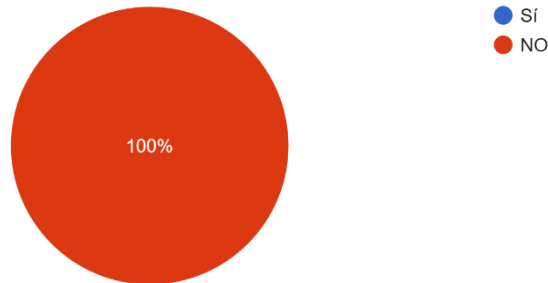
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta

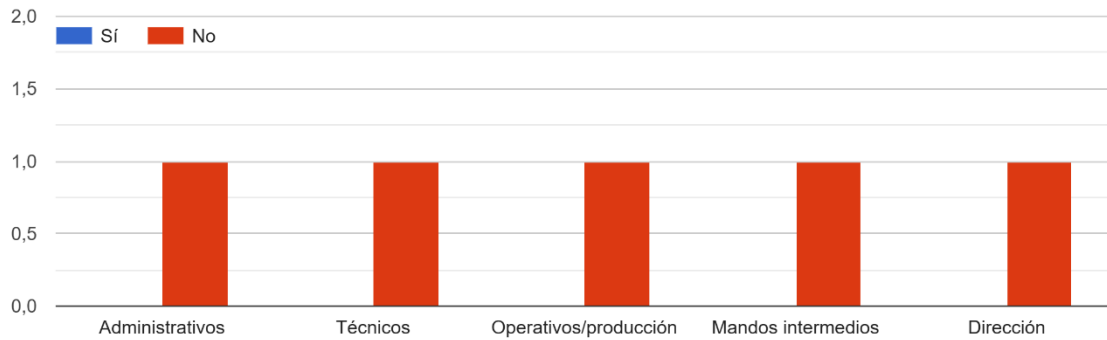


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta

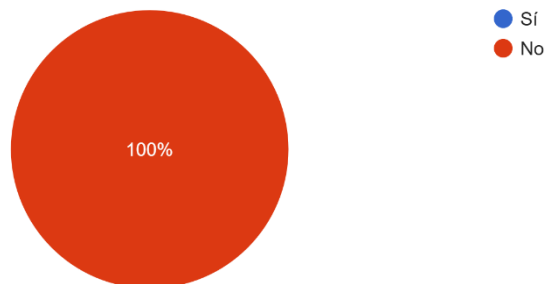


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



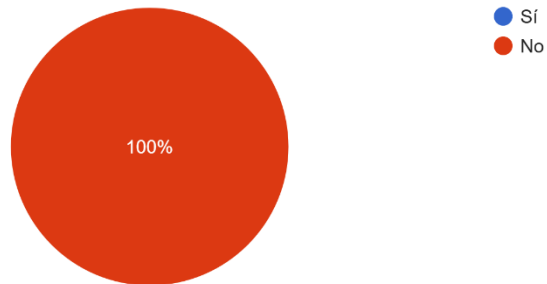
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



4.5.4 Conclusiones del diagnóstico

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>a) Las personas intervinientes que realizan esta función son la Gerencia y la persona Responsable de Formación, la cual dispone de formación específica en el ámbito de los Recursos Humanos, concretamente un Máster en RR. HH., así como formación en materia de Igualdad de Género en el entorno laboral. No obstante, es conveniente que realicen formación en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación debería ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente feminizada, debido a que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada a las personas con discapacidad intelectual, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. - Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.

	<p>ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>d) La Asociación no suele realizar publicaciones abiertas de ofertas de empleo en los últimos procesos de selección. Como comentábamos anteriormente en el diagnóstico, los canales utilizados han sido la difusión interna entre la plantilla y el contacto directo con otras entidades del entorno, a través de referencias profesionales. No obstante, pueden existir sesgos de género.</p>	
<p>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.</p>	<p>- Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</p>
<p>FORMACIÓN</p>	<p>a) Según los datos aportados, la entidad no realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p>	<p>- Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.</p>

	<p>dirigida a toda la plantilla.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO. - Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.
<p>RETRIBUCIONES</p>	<p>c) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación del que dispone la entidad.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal. - Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. - Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de

	<p>dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<p>conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar la formación en horario de trabajo.
<p>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p>	<p>d) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Por tanto, deben revisar las publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>e) La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc. - Revisar toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en sus redes sociales (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Realización de formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>a) La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo, la nueva normativa, las nuevas

	<p>cuenta la nueva normativa, las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p>	<p>formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso. - Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.
<p>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género. - Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.
<p>SALUD LABORAL</p>	<p>a) Respecto a la política de riesgos y salud laborales, según la entidad no está contemplada la perspectiva de género. Por tanto, se debe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir aplicando la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.

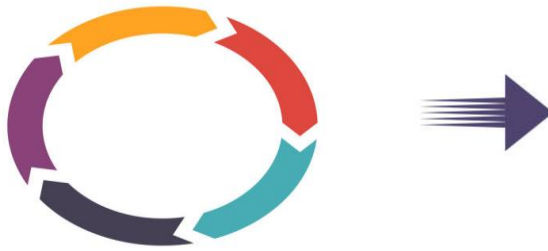
aplicar, ya que es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.

5. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



5.1 Justificación jurídica

- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la entidad Asociación Homiguar, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que

deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad Asociación Homiguar, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible

discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas

1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo Específico: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.

2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo Específico: Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.

3-Área de actuación: FORMACIÓN

Objetivo Específico: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género.

4-Área de actuación: RETRIBUCIONES

Objetivo Específico: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

5-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo Específico: Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.

6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo Específico: Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario, así como realizar formación sobre la materia.

7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo Específico: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y difusión de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.

8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.

9- Área de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo Específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Realizar programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.	A2
	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.	A3
2-. Clasificación profesional.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4
3-. Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	A6

4-. Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante	A7
5-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	A8
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A9
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A10
	Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A11
6-. Comunicación inclusiva y no sexista	Realización de una guía para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propio.	A12
	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto sus redes sociales (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A13
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A14
	Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A15

7-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A16
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A17
8-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A18
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A19
9-. Salud laboral	Seguir aplicando de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A20

Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Realizar programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.
Descripción de la medida	
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.	
Plazos de ejecución	
2026–2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)

Objetivo Específico 1	Medida 1.2
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía o manual elaborado. ✓ Nº de fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro. ✓ Nº de ofertas redactadas y publicitadas. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)

Objetivo Específico 1

Medida 1.3

Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género

Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.

Descripción de la medida

Hacer una revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista de manera que la selección y contratación de las personas se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.

Indicadores de seguimiento

- ✓ Nº de ofertas revisadas y corregidas.
- ✓ Nº de currículums recibidos.
- ✓ % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Comisión de Igualdad y Junta Directiva

Manuales de selección y contratación.

Procedimientos de selección y contratación.

Guías y documentos de apoyo.

300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).

Plazos de ejecución

2026–2030
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Clasificación profesional (A4)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.1
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía o manual elaborado. ✓ Nº de promociones internas desagregadas por sexos. 	
Recursos: humanos y materiales	
Guías y documentación de apoyo. Comisión de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
Plazos de ejecución	
2026–2028	

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A5)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.1
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
Descripción de la medida	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	

2026–2030
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A6)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.2
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.
Descripción de la medida	
Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de certificados de la formación de las personas que han participado. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos y materiales	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.	

Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).
Plazos de ejecución
2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Retribuciones (A7)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
Descripción de la medida	
Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro retributivo actualizado ✓ Nº de fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta. ✓ Nº de informes realizados. ✓ Nº de informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera. 	
Recursos: humanos y materiales	
Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Recursos propios.	

Plazos de ejecución
2026-2030
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A8)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.1
Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
Descripción de la medida	
Instaurar la vía de comunicación más adecuada y práctica, como por ejemplo un buzón digital o físico en la entidad, para recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vía de comunicación más utilizada por la plantilla. ✓ N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal. ✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	

<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</p> <p>Presupuesto: recursos propios.</p>
Plazos de ejecución
2026-2027
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)</p>	
Objetivo Específico 5	Medida 5.2
<p>Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>	<p>Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</p>
Descripción de la medida	
<p>Desarrollar de una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<p>✓ N° de publicaciones de la guía y registro de las acciones divulgativas</p>	

✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Comisión de Igualdad y RR.HH. Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
Plazos de ejecución
2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)

Objetivo Específico 5	Medida 5.3
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.
Descripción de la medida	
Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora. ✓ Nº de medidas a las que el personal empleado se acoge. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</p> <p>200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.4
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.
Descripción de la medida	
Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de formaciones realizadas. ✓ Nº de horas de formación. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.	
Plazos de ejecución	
2026-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A12)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.1
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propia que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a todos los departamentos.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía elaborada. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La guía y el protocolo se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400 €</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.2
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
Descripción de la medida	
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de documentos revisados ✓ Nº de imágenes revisadas 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La revisión se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400 €</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.3
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A15)

Objetivo Específico 7

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.

Medida 7.1

Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.

Descripción de la medida

Revisión y actualización anual del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo, y adaptarlo también a las personas usuarias

Indicadores de seguimiento

- ✓ Protocolo.
- ✓ Nº de revisiones y actualizaciones realizadas.
- ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios

Guías y documentación de apoyo.

Comisión de Igualdad y RR.HH.

300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).

Plazos de ejecución

2026-2030

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad, personal encargado por parte de la entidad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A16)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.2
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
Descripción de la medida	
Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).	
Plazos de ejecución	
2026-2027	

Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A17)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.3
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	
Realizar una difusión de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo elaborado. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
La publicidad e información se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€	
Plazos de ejecución	
2026-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A18)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar la elaboración del documento previsto. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
Plazos de ejecución	
2029-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.2
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N° de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.	
Plazos de ejecución	
2029-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Salud laboral (A20)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.1
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.
Descripción de la medida	
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. ✓ Nº de acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.	
2026-2030	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
SUBTOTAL	7.800€



7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de la entidad, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del I PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de

mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en marzo de 2028.
- Evaluación final en febrero de 2030, dado que la vigencia del plan es hasta marzo de 2030, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las

debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un II Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad.

CRONOGRAMA	N.º Acción	2026	2027	2028	2029	2030
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 - 3.1					
	A6 - 3.2					
4. Retribuciones	A7 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A8 - 5.1					
	A9 - 5.2					
	A10 - 5.3					
	A11 - 5.4					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A12 - 6.1					
	A13 - 6.2					
	A14 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A15 - 7.1					
	A16 - 7.2					
	A17 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A18 - 8.1					
	A19 - 8.2					
9. Salud laboral	A20 - 9.1					

10. *COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN*

Según lo establecido en el art. 8 punto j), del RD 901/2020, los planes de igualdad dentro del contenido mínimo deben incluir la “Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad ya está constituida, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual ha sido aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

11. *PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN*

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión del apartado 1, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad en base al seguimiento realizado de 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. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los apartados 2, 3, 4 y 5 deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Así mismo se

aplicará el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales en el ámbito estatal (SIMA).

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento:

Firmas:

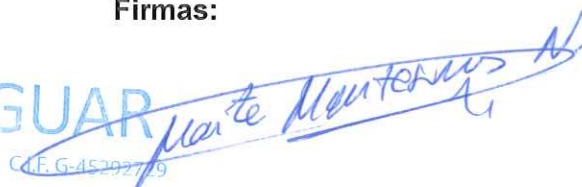


925 123 175
C/El Romeral s/n
45760 LA GUARDIA (Toledo)

C.I.F. G-45202779
Plena
Iniciación

Dulce Fernández Pedraza.
Dirección. Representación
de la empresa.

Firmas:



Mª Teresa Montesinos Nuño.
Cuidadora y Representación Legal de
las Personas Trabajadoras. Sindicato
UGT.

12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

Firmas:



925 123 175
C/El Romeral s/n
45760 LA GUARDIA (Toledo)

C.I.F. G-45202779
Plena
Iniciación

Dulce Fernández Pedraza.
Dirección. Representación
de la empresa.

Firmas:



Mª Teresa Montesinos Nuño.
Cuidadora y Representación Legal de
las Personas Trabajadoras. Sindicato
UGT.

BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. España. BOE, 12 de febrero de 2011, núm. 37.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

ANEXOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Reunidas, siendo las 9:30 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato UGT:

- **Dña. M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora.**

EXPONEN

Que con fecha 16 de marzo de 2026, la representación de la empresa Dulce Fernández Pedraza, y la representación de las personas trabajadoras, por medio de Sindicato UGT, M^a Teresa Montesinos Nuño, como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa Asociación HOMIGUAR, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

ACUERDAN

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y del Plan de Igualdad estará constituida:

De una parte, la representación de la empresa:

- **Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato UGT:

- **Dña. M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora.**

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión 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 empresa.
- ✓ 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.

3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

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

- a) Informar al personal de Asociación HOMIGUAR sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto de M^a Teresa Montesinos Nuño (UGT): maiite.montesinos@hotmail.com, a fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- 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) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 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) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse las veces que se consideren necesarias, y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personal técnico de la consultora ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L., que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, aunque previamente se intentará consensuar la decisión instando una nueva vista.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3. Confidencialidad.

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

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

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

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

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

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

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de

Igualdad. La Comisión Negociadora prevé la posterior constitución de una **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad cuya composición y funcionamiento se determinará en el momento de la aprobación del plan de igualdad de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. También podrán incorporarse, cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:15 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende la presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



Tel./Fax 925 123 175
Camino de El Romeral s/n
45760 LA GUARDIA (Toledo)

C.I.F. G-45292729
Plena
Iniciativa

Firmas:



Dulce Fernández Pedraza. Dirección. Representación de la empresa.

Mª Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.

ACTA N.º 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 2	Fecha: 23 de marzo de 2026 Hora: 10 h Lugar: En La Guardia (Toledo)
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none">- Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección.- Dña. M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Revisión y aprobación del diagnóstico de la entidad.	
3. Revisión y aprobación de las medidas de la entidad.	
4. Informaciones, ruegos y preguntas.	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<p><u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u></p> <p>Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 1 de constitución de la Comisión Negociadora).</p> <p><u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del I PIO de la entidad.</u></p> <p>Se aprueba por todas las partes el diagnóstico del I PIO de la entidad, revisado y adaptado conforme a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020)</p> <p><u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del I PIO de la entidad.</u></p> <p>Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas</p> <p><u>Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas</u></p>	

Se acuerda crear un órgano de seguimiento para la revisión y ejecución de las medidas del I PIO, donde seguirán siendo las mismas personas que conforman la comisión negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:



HOMIGUAR
T. / Fax 925 123 175 C.I.F. G-45292729
C/ Camino de El Romeral s/n
60 LA GUARDIA (Toledo)

Dulce Fernández Pedraza. Dirección.
Representación de la empresa.

Firmas:



Mª Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y
Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT.

ACTA N.º 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 3	Fecha: 25 de marzo de 2026 Hora: 10:00 h Lugar: En La Guardia (Toledo)
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none">- Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección.- Dña. M^º Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.
Orden del día:	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad	
3. Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad	
4. Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
<p><u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u></p> <p>Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 2).</p> <p><u>Punto 2: Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad</u></p> <p>No existen dudas y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al I PIO de la entidad.</p> <p><u>Punto 3: Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad.</u></p> <p>Se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad procediéndose a tramitar su firma por parte de la comisión negociadora y su posterior presentación en REGCON.</p> <p><u>Punto 4: Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO</u></p> <p>Todas las partes aceptan el documento entregado borrador de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.</p>	

Punto 5: Informaciones, ruegos y preguntas

No hay nada que añadir en este punto.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:45 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:

Firmas:





Dulce Fernández Pedraza. Dirección.
Representación de la empresa.

M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y
Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT.

ACTA DE REUNIÓN

COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA nº 4	Fecha: 25 de marzo de 2026 Hora: 10:45 h Lugar: En La Guardia (Toledo)
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none">- Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección.- Dña. M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.
Orden del día:	
1. Delegación firma para inscripción en REGCON	
Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:	
Punto 1 y único: <u>Delegación firma para inscripción en REGCON.</u>	
<p>Se acuerda, por unanimidad de las partes intervinientes en la Comisión Negociadora para el I Plan de Igualdad de la Asociación HOMIGUAR, delegar en la persona de Jesús Orgaz Potenciano, como Presidente de la entidad, la firma para poder solicitar la inscripción del mencionado I Plan de Igualdad en REGCON cumpliendo así con los pertinentes trámites legalmente establecidos.</p> <p>Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 11:00 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.</p>	
Firmas:	Firmas:
  C.I.F. G-45792729 Telf./Fax 925 123 175 Camino de El Romeral s/n 45105 LA GUARDIA (Toledo)	 
Dulce Fernández Pedraza. Dirección. Representación de la empresa.	M ^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.

Firmas:



Jesús Orgaz Potenciano. Presidente
de la entidad.

Anexo III. Modelo de ficha de medidas

Ficha de Medida			
Área de actuación			
Medida			
Objetivos que persigue			
Descripción detallada de la medida			
Personas destinatarias			
Cronograma de implantación			
Responsable			
Recursos asociados			
Indicadores de seguimiento			
Grado de ejecución	Ejecutada:	En ejecución:	Pendiente:

ANEXO IV: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En La Guardia, Toledo, a 25 de marzo de 2026

SE REUNEN

De una parte, como representación empresarial:

- Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección.

De otra parte, como representación legal de las personas trabajadoras:

- Dña. M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas y organizaciones de respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad en la organización.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Primero. – Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la **Asociación HOMIGUAR** estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

Segundo. – Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad velará por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan. Son propias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad las siguientes atribuciones:

- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

Tercero. – Normas de Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima semestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- **Actas:** Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

Todos los miembros de la Comisión, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

Cuarto. – Composición

La composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será paritaria en cuanto a personas en representación de la empresa y del personal **y en cuanto a la representación paritaria de hombres y mujeres**. Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesara su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta.

Las personas que actualmente componen esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad son:

Por la empresa:

- Dña. Dulce Fernández Pedraza. Dirección

- Dña. M^a Teresa Montesinos Nuño. Cuidadora y Representante Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato UGT.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en La Guardia (Toledo), a 25 de marzo de 2026.

Asociación HOMIGUAR

Firmas:

Firmas:



Tel./Fax 925 123 175
C.I.F. G-45292729
C/ Camino de El Romeral s/n
45760 LA GUARDIA (Toledo)



Plena
Iniciación



Dulce Fernández Pedraza.
Dirección. Representación
de la empresa.

M^a Teresa Montesinos Nuño.
Cuidadora y Representación Legal de
las Personas Trabajadoras. Sindicato
UGT.