

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES 2025-2029**

**CONFRATERNIDAD CARCELARIA DE ESPAÑA**



|     |                                                                      |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | INTRODUCCIÓN .....                                                   | 3  |
| 2.  | ANTECEDENTES .....                                                   | 3  |
| 3.  | PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....                                   | 4  |
| 4.  | COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....                      | 4  |
| 5.  | COMISIÓN DE IGUALDAD .....                                           | 4  |
| 6.  | ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....                        | 6  |
| 7.  | AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....                                           | 6  |
| 8.  | MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA .....                     | 10 |
| 9.  | PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....                         | 10 |
| 10. | EJES DE ACTUACIÓN .....                                              | 16 |
| 11. | OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....                                 | 17 |
| 12. | EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS .....                                    | 19 |
| 13. | CALENDARIO .....                                                     | 23 |
| 14. | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....                                        | 24 |
|     | SEGUIMIENTO: .....                                                   | 24 |
|     | EVALUACIÓN: .....                                                    | 24 |
|     | PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: ..... | 25 |
| 15. | RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ..... | 25 |
|     | FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: .....                       | 25 |
| 16. | PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....        | 26 |

## 1. INTRODUCCIÓN

Confraternidad Carcelaria Española (CONCAES) es una asociación sin ánimo de lucro miembro acreditado de PRISON FELLOWSHIP INTERNATIONAL. Está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones, Grupo 1, Sección 1, número 97090, y declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior.

Nuestra misión es transmitir comportamientos basados en el perdón, la restitución y la reinserción.

La visión es crear una comunidad reconciliadora de todos los agentes implicados y afectados por el delito.

Nos dedicamos a las personas afectadas por el delito, todas ellas con un alto riesgo de exclusión social, además de a sus comunidades y a la sociedad: víctima, personas penadas, familia, pastoral. Nuestro objetivo es jugar un papel importante en sus vidas y trabajamos para que se integren pacíficamente, cumpliendo las normas legales y de convivencia. Al mismo tiempo queremos transmitir a la sociedad la necesidad de incorporarlas en nuestras comunidades, y la prueba de que este esfuerzo merece la pena y nos beneficia a todas las personas.

## 2. ANTECEDENTES

CONCAES, como asociación sin ánimo de lucro que cuenta con una plantilla de menos de 50 personas trabajadoras, no está obligada a disponer de un Plan de Igualdad. No obstante, en coherencia con su firme compromiso con la igualdad de oportunidades, ha decidido implementar este Plan de Igualdad de manera voluntaria, reafirmando su responsabilidad social y su apuesta por un entorno laboral equitativo e inclusivo.

La entidad elaboró su primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2021, contando con el asesoramiento y el apoyo de la Federación de Mujeres Progresistas.

A principios del 2024 se realizó una reunión de la comisión de igualdad para reconfigurar los miembros de la misma y poder continuar con los correspondientes seguimientos. Así, al no contar el mencionado Plan de Igualdad con el apoyo de los sindicatos, se contacta con UGT y se decide suspender el plan 2021-2025 y comenzar de nuevo todo el procedimiento.

### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la Junta Directiva de la entidad como por las personas que conforman el equipo técnico, no existiendo la figura de delegada/o de personal.

La composición de la comisión negociadora del plan es la siguiente:

- Guiomar Moro García: trabajadora de la entidad

En representación del sindicato:

- Nieves Martínez Ten: representante del sindicato UGT

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan será evaluada por la comisión negociadora, y su incorporación requerirá acuerdo expreso entre las partes. En su caso, se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por otras nuevas, derivadas de la legislación, la negociación colectiva o situaciones extraordinarias.

### 4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del presente Plan de Igualdad está compuesta por las siguientes personas:

- Guiomar Moro García – Trabajadora de la entidad (representación de las personas trabajadoras).
- Nieves Martínez Ten – Representante del sindicato UGT.

Todas las personas integrantes de la comisión negociadora han participado en la elaboración, negociación y aprobación del presente Plan de Igualdad, y han firmado todas las páginas del documento, incluidos los anexos.

### 5. COMISIÓN DE IGUALDAD

CONCAES firmó con fecha 8 de febrero de 2021 el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo una Comisión de Igualdad conformada originalmente por 6 personas. Posteriormente, a lo largo del proceso y elaboración del presente plan, la Comisión de Igualdad quedó conformada por 4 personas: 1 representante de la entidad (Junta Directiva) y 3 representantes de la propia

4



plantilla (Personas trabajadoras), 3 de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que 1 es hombre.

La comisión de igualdad está compuesta por las siguientes personas:

Por parte de la representación de la entidad:

- Concepción Jiménez Mancera: vocal miembro de la Junta Directiva de la entidad

Por parte de las trabajadoras/es de la entidad:

- Guiomar Moro García: trabajadora de la entidad
- M<sup>a</sup> Soledad Real García: trabajadora de la entidad
- Alberto Gallego Maroto: trabajador de la entidad

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **CONCAES**, el cumplimiento de este objetivo requiere la ejecución de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

La Comisión podrá contar con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

## 6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.y por la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de CONCAES.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años a contar desde su firma**.

Una vez finalizado el periodo de vigencia de cuatro años, el plan deberá ser sustituido por uno nuevo, previa evaluación del anterior y negociación de un nuevo texto por la comisión negociadora.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de las personas que conforman el equipo técnico de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado.

El ámbito territorial de aplicación abarca todo el territorio español.

## 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### Objetivo

Analizar la situación retributiva en CONCAES con el fin de:

- Identificar posibles desigualdades salariales por razón de sexo.
- Evaluar la adecuación del sistema de valoración de puestos de trabajo
- Cumplir con el art. 8 del RD 902/2020 sobre auditoría retributiva.
- Establecer un plan de actuación para garantizar la igualdad retributiva.

### Sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo

En CONCAES se ha utilizado un sistema analítico de puntos, basado en los siguientes factores objetivos:

- Responsabilidad (por personas, recursos, toma de decisiones).
- Complejidad (diversidad y dificultad de tareas).
- Formación requerida (nivel formativo necesario para el puesto).
- Experiencia (años y tipo de experiencia requerida).
- Condiciones laborales (esfuerzo físico, entorno, horarios).

Este sistema permite comparar objetivamente puestos de igual valor, conforme a lo que exige el RD 902/2020.

### Descripción de la plantilla

- Total plantilla: 21 personas (18 mujeres - 85,7 %, 3 hombres - 14,3 %).
- Estructura jerárquica:
  - Dirección: 1 hombre + 1 mujer.
  - Servicios generales: 6 mujeres + 1 hombre.
  - Delegaciones: 11 mujeres + 1 hombre.
- Nivel de formación: 90,48 % universitarios.
- Antigüedad: 66,66 % entre 1 y 3 años.

### Situación retributiva

Bandas salariales según lo indicado en el Plan

| Banda Salarial Anual (Jornada completa) | % Mujeres | % Hombres |
|-----------------------------------------|-----------|-----------|
| Grupo 1 24.655,90 €                     | 27,78 %   | 66,67 %   |
| Grupo 2 22.251,04 €                     | 66,67 %   | 33,33 %   |
| Grupo 3 19.506,10 €                     | 5,55 %    | 0 %       |

Observaciones:

- Los hombres están sobrerrepresentados en la banda salarial más alta (24.655,90 €).
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en la banda media y en la más baja.

### Cálculo de la brecha salarial

En cumplimiento del artículo 8 del RD 902/2020, se ha realizado el cálculo de la brecha salarial global y por grupo profesional, obteniéndose los siguientes resultados:

- Brecha salarial global: 4,56 %.  
Este porcentaje refleja una diferencia media en la retribución entre mujeres y hombres, atribuible principalmente a la distribución desigual por grupos profesionales y bandas salariales.
- Brecha salarial por grupo profesional:
  - Grupo 1: 0,00 %
  - Grupo 2: 0,00 %
  - Grupo 3: 0,00 %

Estos datos indican que no existen diferencias salariales dentro de los grupos profesionales, pero sí una brecha estructural derivada de la mayor presencia masculina en los grupos de mayor retribución.

Brecha salarial detectada:

- Los hombres concentran el 66,67 % en la banda más alta.
- Las mujeres concentran el 72,22 % en las bandas media y baja.

Brecha ajustada (por grupo profesional):

- La política retributiva depende del grupo profesional y del desempeño.
- Se señala que los criterios de asignación de percepciones salariales son:
  - Grupo profesional.
  - Desempeño.
  - Posibilidades financieras de la entidad.

## Distribución por grupo profesional

Según el plan:

| Grupo Profesional | % Mujeres | % Hombres |
|-------------------|-----------|-----------|
| Grupo 1           | 27,78 %   | 66,67 %   |
| Grupo 2           | 66,67 %   | 33,33 %   |
| Grupo 3           | 5,55 %    | 0 %       |

Observaciones: De nuevo, se observa una mayor representación masculina en los grupos de mayor categoría (Grupo 1), lo cual puede contribuir a la diferencia salarial global.

## Análisis crítico

### Fortalezas

1. **Compromiso institucional con la igualdad:** A pesar de no estar obligada legalmente, CONCAES ha elaborado voluntariamente un Plan de Igualdad, lo que demuestra una clara voluntad de mejora continua.
2. **Sistema de valoración de puestos objetivo:** Se ha implementado un sistema analítico de puntos que permite comparar puestos de igual valor, cumpliendo con el artículo 4 del RD 902/2020.
3. **Datos desagregados por sexo:** El análisis incluye información detallada sobre la plantilla, la estructura salarial y la distribución por grupos profesionales, lo que permite identificar desigualdades estructurales.
4. **Medidas de actuación concretas:** El plan incluye acciones específicas para corregir desigualdades, como la formación en igualdad retributiva, la revisión de complementos y la implementación de un sistema de promoción interna.
5. **Criterios de promoción formales** recogidos.

## Debilidades o áreas de mejora

1. **Brecha salarial global existente:** Aunque no hay diferencias dentro de los grupos profesionales, se ha detectado una **brecha salarial global del 4,56 %**, atribuible a la sobrerrepresentación masculina en los grupos de mayor retribución.
2. **Desigual distribución por grupos profesionales:** El 66,67 % de los hombres se encuentra en el grupo profesional 1 (el de mayor salario), frente al 27,78 % de las mujeres. Esta distribución desigual es un factor clave en la brecha estructural.
3. **Sistema de promoción en fase de desarrollo:** La falta de un sistema consolidado de promoción interna limita las oportunidades de avance profesional, especialmente para las mujeres.
4. **Análisis de complementos salariales pendiente:** Aunque se menciona como medida futura, aún no se ha realizado un análisis detallado de los complementos salariales, que podrían ser una fuente adicional de desigualdad.
5. **Falta de indicadores de seguimiento específicos:** El plan no incluye indicadores cuantitativos para medir la evolución de la brecha salarial ni la eficacia de las medidas implementadas.

## Oportunidades

- **Implementar un sistema de promoción transparente y con perspectiva de género** puede contribuir a una redistribución más equitativa del talento y reducir la brecha estructural.
- **Incluir indicadores de impacto** (por ejemplo, % de mujeres en grupo 1, evolución anual de la brecha salarial) permitirá evaluar con mayor precisión los avances.
- **Profundizar en el análisis interseccional** (edad, tipo de jornada, antigüedad) puede revelar desigualdades ocultas y mejorar la eficacia de las medidas.

## Amenazas

- **Dependencia de subvenciones:** La estructura financiera de la entidad puede limitar la capacidad de aplicar mejoras salariales o promocionales.
- **Tamaño reducido de la plantilla:** Las posibilidades de movilidad interna son limitadas, lo que puede dificultar la corrección de desigualdades estructurales a corto plazo.

## Plan de actuación propuesto

1. Actualizar anualmente el análisis de la brecha salarial.
2. Profundizar en el análisis de los complementos salariales (plus de responsabilidad, plus de disponibilidad, etc.).
3. Reforzar los criterios objetivos de asignación salarial y documentarlos.
4. Acelerar la implementación del sistema de promoción interna para garantizar igualdad de oportunidades.

5. Formar a la dirección y RRHH en igualdad retributiva y valoración objetiva de puestos.

## Conclusión

La situación retributiva de CONCAES muestra un compromiso claro con la igualdad, aunque presenta algunos riesgos de brecha estructural vinculados a:

- La sobrerrepresentación masculina en puestos y grupos superiores.
- Implementación de sistema que limite la corrección de desigualdades.

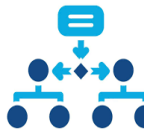
## 8. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

## 9. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

| Datos del personal                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | CONCAES es una entidad que cuenta con una plantilla altamente feminizada, formada por 18 mujeres y 3 hombres.<br>83,33 % mujeres-16,67 % hombres                                                                                                                                 |
| Tipo de contrato                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | El 89,47 % del equipo técnico de CONCAES trabaja por cuenta ajena con un contrato de trabajo indefinido, frente al 10,53 % que tiene contrato mercantil con la entidad.                                                                                                          |
| Tiempo de trabajo                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | En CONCAES el 11,11 % de las trabajadoras tiene una jornada a tiempo completo, frente al 33,33 % de los trabajadores. El 27,78 % de las trabajadoras tiene una jornada laboral de 26 a 30 horas y el 50% de los trabajadores realiza una jornada de menos de 20 horas semanales. |

| Antigüedad                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el 66,66 % de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 a 3 años, un 19,05 % tiene una antigüedad entre 3 y 5 años y el 14,29 % cuenta con una antigüedad de 5 a 10 años.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Nivel de formación                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|    | <p>El 90,48 % del equipo técnico cuenta con estudios universitarios, frente al 9,52 % que cuenta con formación profesional de grado superior.</p> <p>Desagregados los datos por sexo, se observa que el 100% de los hombres tienen estudios universitarios, frente al 88,89 % de las mujeres, con ese nivel de estudios.</p>                                                                                                                                                                                                                     |
| Nacionalidad y diversidad funcional                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|   | <p>De acuerdo a la nacionalidad, el 100% de la plantilla tiene nacionalidad española.</p> <p>El 100% de la plantilla no cuenta con diversidad funcional.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nivel jerárquico                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | En CONCAES existen tres niveles jerárquicos: Dirección (compuesta por 1 hombre y 1 mujer), Servicios generales que comprende las áreas de Administración, Comunicación, Finanzas, Programas y RRHH (compuesto por 6 mujeres y 1 hombre) y Delegaciones (compuesto por 11 mujeres y 1 hombre).                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Categorías profesionales                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | <p>Se distinguen cinco categorías o grupos profesionales según Convenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo profesional 0</li> <li>• Grupo profesional 1</li> <li>• Grupo profesional 2</li> <li>• Grupo profesional 3</li> <li>• Grupo profesional 4</li> </ul> <p>En el grupo profesional 1 se encuentran el 27,78% de las mujeres del equipo técnico, frente al 66,67 % de los hombres. En el grupo 2 encontramos al 66,67 % de las mujeres y al 33,33 de los hombres. Y en el grupo 3 estarían el 5,55 % de las mujeres.</p> |

| Selección                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>CONCAES actualmente cuenta con un proceso sistematizado de selección y contratación de personal. Los factores que determinan el inicio de un proceso de selección vienen marcados por la existencia de vacantes ligadas a la concesión de nuevas subvenciones, inicio de proyectos o sustituciones de miembros del equipo técnico.</p> <p>Con respecto a las posibles barreras de carácter interno, externo o sectorial para la incorporación de personal femenino a la entidad, no se observan este tipo de barreras, pues el equipo técnico está compuesto mayoritariamente por mujeres. De hecho, es un dato conocido que en el sector normalmente se reciben más CV de mujeres que de hombres y la selección se lleva a cabo en base a criterios estrictamente profesionales, sin observar género o cualquier otra condición de índole personal.</p>                             |
| Formación                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|  | <p>La entidad cuenta con un Plan de Formación Anual, que trata de dar respuesta a las necesidades de capacitación de todas aquellas personas que integran CONCAES, esto es, personas voluntarias, alumnado en prácticas, miembros de la Junta Directiva y equipo técnico.</p> <p>El objetivo del plan es proponer acciones formativas que favorezcan el aprendizaje y el desarrollo, permitiendo que las personas que forman la entidad adquieran los conocimientos necesarios para optimizar su labor y actualizar sus conocimientos.</p> <p>Las acciones formativas se estructuran en cuatro áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación en promoción de la igualdad y perspectiva de género</li> <li>• Formación para la intervención</li> <li>• Formación en competencias digitales</li> <li>• Formación en materia de prevención de riesgos laborales</li> </ul> |

### Promoción profesional



En la actualidad CONCAES se encuentra en fase de desarrollo e implementación de un procedimiento de evaluación de desempeño y promoción.

Al tratarse de una entidad pequeña se informa de las vacantes en la reunión semanal que se mantiene con el equipo.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son la calidad del trabajo que se realiza y la necesidad en el otro departamento. Los criterios a tener en cuenta a la hora de promocionar al personal son la valía, el mérito, la capacidad y la motivación.

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la entidad, las dificultades provienen de la organización en general debido al pequeño tamaño de la misma y la dependencia económica de las ayudas y subvenciones.

### Condiciones de trabajo, incluida la política salarial



Con motivo del del estado de alarma provocado por la Covid 19 se incorporó la metodología de teletrabajo, que, si bien se encontraron algunas dificultades para familiarizarse con esta nueva metodología y el uso de plataformas online, pudieron superarse satisfactoriamente. Actualmente la modalidad de teletrabajo queda reservada para momentos muy específicos vinculados al desarrollo de la actividad profesional.

En cuanto a los mecanismos utilizados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad dependen del Convenio colectivo de aplicación, siendo las medidas más frecuentes la flexibilidad horaria y la adaptación del horario a las necesidades del equipo.

Todo el equipo, mujeres, hombres, con o sin hijas o hijos utilizan esas medidas.

La entidad cuenta con las medidas y pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital, recogidas en la Política de Uso de Medios Tecnológicos y de actuaciones para prevenir que se utilicen los medios tecnológicos para incurrir, entre otras, en conductas prohibidas tales como las que se relacionan a continuación:

- Acosar o discriminar a personas empleadas o terceras personas.
- Atentar contra la dignidad, la intimidad y otros derechos fundamentales de las personas empleadas o terceras personas.

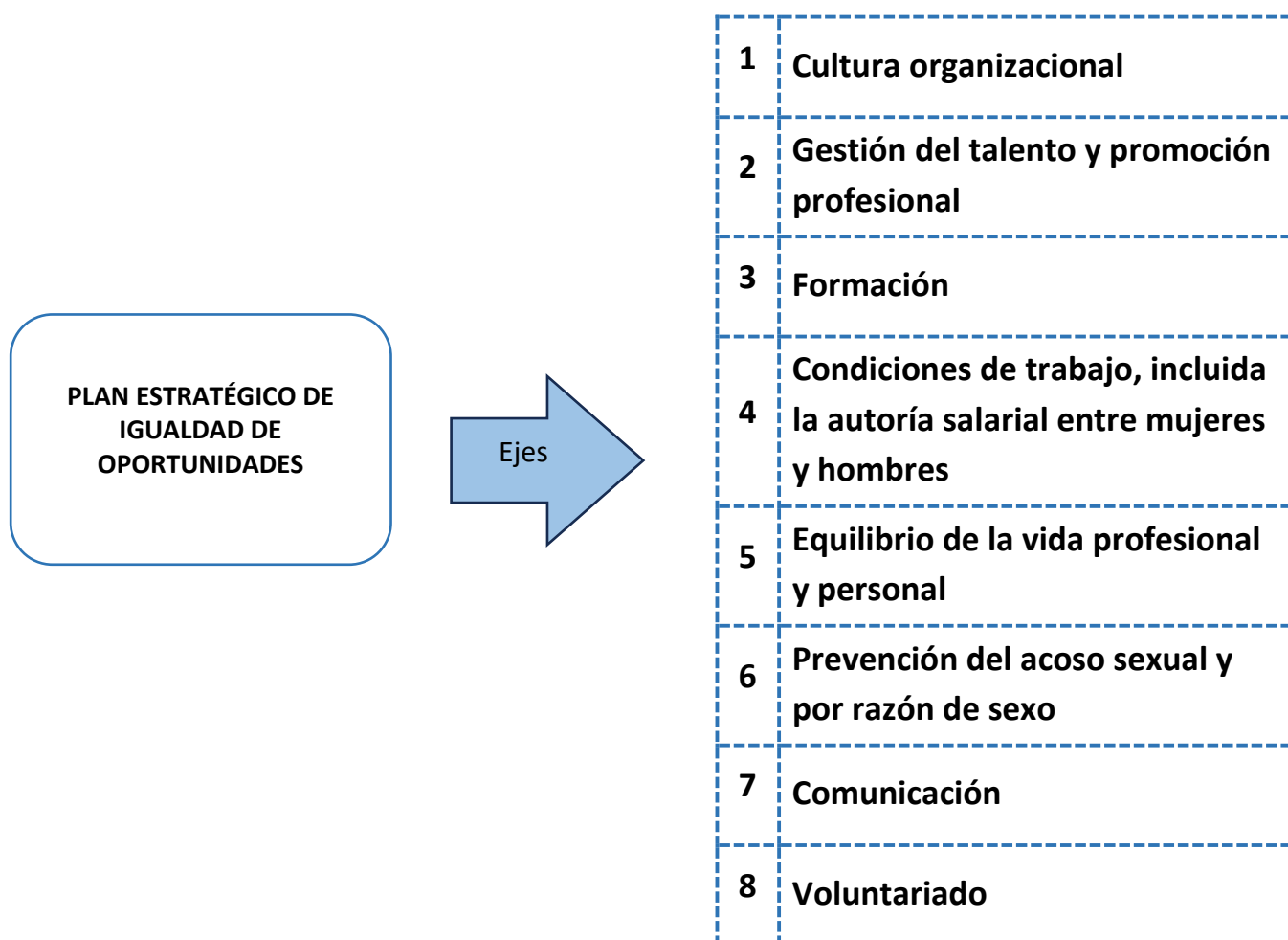
|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revelar información confidencial, durante o con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo o de prestación de servicio.</li> <li>• Violar la normativa sobre protección de datos en cualquiera de sus manifestaciones, y en especial en aquello que pueda representar un atentado a los derechos fundamentales de las personas.</li> </ul> <p>Además, se han incorporado medidas para velar por la desconexión digital.</p> <p>En CONCAES la política retributiva viene determinada, por una parte, por las posibilidades financieras de la entidad que varían en cada ejercicio y por otra, por criterios profesionales y de desempeño.</p> <p>Las percepciones salariales dependen del grupo profesional al que pertenece cada persona del equipo técnico, de modo que el 27,78% de las mujeres y el 66,67 % de los hombres se encuentran en una banda salarial de 24.655,90 € anuales, el 66,67 % de las mujeres y el 33,33 % de los hombres se sitúa en la franja de 22.251,04 € anuales y el 5,55 % de las mujeres tendría una banda salarial de 19.506,10 € anuales. En todos los casos las bandas salariales indicadas corresponden al 100% de la jornada,</p> |
| <b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|  | <p>CONCAES cuenta con un protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo, que incluye las conductas de violencia sexual.</p> <p>Todo el equipo técnico conoce la existencia de este protocolo, recibiendo además una formación de 10 horas.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Política Social</b>                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|  | <p>CONCAES conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres y/o promoción de colectivos especiales.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Riesgos laborales y salud laboral</b>                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|  | <p>CONCAES cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales ajeno que ha elaborado el correspondiente plan de prevención de la entidad, las evaluaciones de cada centro de trabajo y las medidas a adoptar.</p> <p>Todos estos documentos recogen medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     | La entidad ofrece a las personas que componen el equipo técnico el reconocimiento médico periódico para la Vigilancia de la Salud en virtud del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|    | <p>Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en CONCAES son principalmente las reuniones, el correo electrónico y recientemente la herramienta Teams de Microsoft 365.</p> <p>La entidad considera que se transmiten, tanto interna como externamente, los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y se ha comenzado a usar el lenguaje inclusivo, incorporando el femenino genérico.</p> <p>Además, se incluye la perspectiva de género en los distintos proyectos y programas de la entidad.</p>                                                                                                                                                         |
| <b>Voluntariado</b>                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|  | <p>La entidad cuenta con un Plan de Voluntariado.</p> <p>Las personas voluntarias son un eslabón clave en la entidad, pues sin su labor, sería imposible desarrollar programas que respondan a las necesidades de las personas en el contexto penitenciario.</p> <p>CONCAES tiene el fuerte compromiso de fomentar un voluntariado de calidad de cara a contribuir a la mejora y transformación social, al tiempo que se centra en la persona voluntaria, su crecimiento y en su desarrollo dentro de la sociedad, acogiendo de este modo a las personas voluntarias, brindándoles acompañamiento, capacitación y apoyo, facilitando, impulsando y promoviendo la participación y el trabajo en red.</p> |

## 10. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de los empleadas y empleados de CONCAES ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



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

### **Objetivo General:**

Integrar en CONCAES la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### **Objetivos Específicos:**

#### **1. Cultura organizacional**

- Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño y promoción, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras y las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

#### **3. Formación:**

- Continuar formando y concienciando en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo técnico.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.

#### **4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones:**

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial y en las condiciones de trabajo.

#### **5. Equilibrio de la vida profesional y personal:**

- Visibilizar el compromiso de la entidad con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y garantizar la desconexión digital.

#### **6. Prevención del acoso sexual en el trabajo y por razón de sexo:**

- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad difundiendo los mecanismos de actuación establecidos y garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

#### **7. Comunicación:**

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna y externamente.
- Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

#### **8. Voluntariado:**

- Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que participan en la entidad, tratando de que estas transmitan e incorporen esta perspectiva en el día a día de los proyectos y actividades.

## 12. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

| EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL                                                                                |                                                                                                                                                                                                                  |                                                           |                             |                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |                                                                                                                                                                                                                  |                                                           |                             |                                                                                             |
| Nº                                                                                                           | MEDIDAS                                                                                                                                                                                                          | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE                                  | RECURSOS                    | INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN                                                     |
| 1.1                                                                                                          | Introducir la perspectiva de género en el marco de la cultura organizacional, de manera que se incluya en los proyectos y actividades que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. | Dirección<br>Comisión de Igualdad                         | Recursos humanos y técnicos | - Enumeración de proyectos y actividades revisados.<br>- Listado de cambios necesarios.     |
| 1.2                                                                                                          | Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.                                                                                                            | Dirección<br>Área de Comunicación<br>Comisión de Igualdad | Recursos humanos y técnicos | - Referencias incluidas en la memoria.<br>- Informe de seguimiento                          |
| 1.3                                                                                                          | Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.                                                                                                     | Comisión de Igualdad                                      | Recursos humanos y técnicos | Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad. |

| EJE 2: GESTIÓN DEL TALENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                |                                          |                  |                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño y promoción, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.<br>Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras y las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. |                                                                                                                                                                                                                                                |                                          |                  |                                                                          |
| Nº                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                        | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE                 | RECURSOS         | INDICADORES DE EVALUACIÓN                                                |
| 2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de personas voluntarias. | Dirección y RRHH<br>Comisión de Igualdad | Recursos humanos | - Proceso de difusión de vacantes.                                       |
| 2.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Asegurar la total objetividad en los procesos de evaluación del desempeño y promoción, revisando con perspectiva de género los procedimientos, protocolos y documentación utilizada en estos                                                   | RRHH<br>Comisión de Igualdad             | Recursos humanos | - Procedimientos revisados.<br>- Nº y tipo de modificaciones realizadas. |

| EJE 3: FORMACIÓN                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                |                          |                                |                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Continuar formando y concienciando en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo técnico.<br>Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad. |                                                                                                                                                |                          |                                |                                                                  |
| Nº                                                                                                                                                                                           | MEDIDAS                                                                                                                                        | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS EMPLEADOS             | INDICADORES DE EVALUACIÓN                                        |
| 3.1                                                                                                                                                                                          | Proporcionar formaciones periódicas para concienciar en igualdad de género y no discriminación al equipo técnico y a las personas voluntarias. | Dirección y RRHH         | Recursos humanos y económicos. | - Formaciones realizadas.                                        |
| 3.2                                                                                                                                                                                          | Incorporar la perspectiva de género en las formaciones organizadas desde la entidad.                                                           | Equipo técnico           | Recursos humanos y económicos. | - Nº de formaciones realizadas incluyendo perspectiva de género. |

| EJE 4: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES                              |                                                                               |                                          |                              |                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial y en las condiciones de trabajo. |                                                                               |                                          |                              |                                                        |
| Nº                                                                                                                                 | MEDIDAS                                                                       | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE                 | RECURSOS EMPLEADOS           | INDICADORES DE EVALUACIÓN                              |
| 4.1                                                                                                                                | Sensibilizar sobre la necesidad de desconexión digital                        | Dirección y RRHH<br>Comisión de Igualdad | Recursos humanos y técnicos. | - Elaboración de procedimiento de desconexión digital. |
| 4.2                                                                                                                                | Creación de un registro salarial.<br>Elaboración de auditoría salarial anual. | RRHH<br>Comisión de Igualdad             | Recursos humanos y técnicos. | -Auditoría salarial anual                              |

| EJE 5: EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   |                    |                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Visibilizar el compromiso de la entidad con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y garantizar la desconexión digital |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                   |                    |                                                                                                                           |
| Nº                                                                                                                                                              | MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE          | RECURSOS EMPLEADOS | INDICADORES DE EVALUACIÓN                                                                                                 |
| 5.1                                                                                                                                                             | Utilizar los canales de comunicación interna de la entidad para informar al equipo técnico sobre las posibles novedades legislativas a la en materia de permisos, suspensiones de contrato y excedencias visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.                   | RRHH<br>Comisión de Igualdad      | Recursos humanos   | - Equipo informado.<br>- Mecanismos de difusión de la información.<br>- Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes. |
| 5.2                                                                                                                                                             | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad.                                                  | RRHH                              | Recursos humanos   | - Número de suspensiones de contrato y excedencias solicitados por mujeres y hombres.                                     |
| 5.3                                                                                                                                                             | En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer la duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar orden del día, convocar con suficiente antelación, etc.) | Dirección<br>Comisión de Igualdad | Recursos humanos   | - Establecimiento de pautas.<br>- Difusión de las pautas.<br>- Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas.    |

| EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y POR RAZÓN DE SEXO                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                            |                             |                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad difundiendo los mecanismos de actuación establecidos y garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                            |                             |                                                                                                                                                              |
| Nº                                                                                                                                                                                                                                       | MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE                                   | RECURSOS EMPLEADOS          | INDICADORES DE EVALUACIÓN                                                                                                                                    |
| 6.1                                                                                                                                                                                                                                      | Difusión interna del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo, siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a las personas voluntarias de la entidad.                                                                       | RRHH y comunicación                                        | Recursos humanos y técnicos | - Difusión del protocolo realizada.<br>- Nº difusiones, métodos y alcance.<br>- Nº de consultas recibidas de acoso.<br>- Nº denuncias presentadas/resueltas. |
| 6.2                                                                                                                                                                                                                                      | Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación del voluntariado, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de la entidad. | Voluntariado y personas responsables de impartir formación | Recursos humanos            | - Número y contenido de las sensibilizaciones.                                                                                                               |
| 6.3                                                                                                                                                                                                                                      | Incluir la prevención y denuncia del acoso sexual en el contrato de voluntariado que firman las personas voluntarias al incorporarse a la entidad.                                                                                                                                      | Voluntariado<br>Comisión de Igualdad                       | Recursos humanos            | - Contrato de voluntariado modificado.                                                                                                                       |

| EJE 7: COMUNICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                      |                                                        |                             |                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.<br/>           Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna y externamente.<br/>           Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</p> |                                                                                                                                                                      |                                                        |                             |                                                                                                                                         |
| Nº                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | MEDIDAS                                                                                                                                                              | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE                               | RECURSOS EMPLEADOS          | INDICADORES DE EVALUACIÓN                                                                                                               |
| 7.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Difusión del plan de igualdad tanto a nivel interno como externo.                                                                                                    | RRHH y comunicación                                    | Recursos humanos            | -Difusión del plan realizada.<br>- Plan de igualdad publicado en página web.                                                            |
| 7.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Revisión y modificación si procede de todos los documentos internos de la entidad, comunicaciones externas y página web de manera que se utilice lenguaje inclusivo. | Dirección, RRHH y comunicación<br>Comisión de Igualdad | Recursos humanos y técnicos | - Nº de documentos revisados.<br>- Tipo de cambios realizados.                                                                          |
| 7.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Píldora formativa a todas las personas que conforman el equipo técnico de CONCAES sobre el uso de lenguaje inclusivo.                                                | Comisión de Igualdad                                   | Recursos humanos            | - Píldora realizada.<br>- Nº de personas que han participado<br>- Evaluación de la capacidad del equipo para usar lenguaje inclusivo.E7 |

| EJE 8: VOLUNTARIADO                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                           |                                                  |                             |                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| <p>Promocionar la igualdad de género entre las personas voluntarias que partici-pan en la entidad, tratando de que estas transmitan e incorporen esta perspectiva en el día a día de los proyectos y actividades.</p> |                                                                                                                                           |                                                  |                             |                                                       |
| Nº                                                                                                                                                                                                                    | MEDIDAS                                                                                                                                   | PERSONA/ÁREA RESPONSABLE                         | RECURSOS EMPLEADOS          | INDICADORES DE EVALUACIÓN                             |
| 8.1                                                                                                                                                                                                                   | Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan de Igualdad de la entidad y de dónde puede consultar su contenido completo. | Voluntariado<br>Comisión de igualdad             | Recursos humanos            | - Nº de personas voluntarias informadas.              |
| 8.2                                                                                                                                                                                                                   | Inclusión de un apartado sobre igualdad en el manual de acogida y la formación inicial de las personas voluntarias.                       | Voluntariado<br>Comisión de Igualdad             | Recursos humanos y técnicos | - Inclusión del apartado sobre igualdad de género.    |
| 8.3                                                                                                                                                                                                                   | Revisión desde la perspectiva género de las actividades y proyectos en los que participan las personas voluntarias.                       | Dirección y voluntariado<br>Comisión de Igualdad | Recursos humanos            | - Nº de proyectos revisados.<br>- Cambios realizados. |

## 13. CALENDARIO

| Nº  | MEDIDA                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2025 |    | 2026 |    | 2027 |    | 2028 |    | 2029 |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|
|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3T   | 4T | 1T   | 2T | 3T   | 4T | 1T   | 2T | 3T   | 4T |
| 1.1 | Introducir la perspectiva de género en el marco de la cultura organizacional, de manera que se incluya en los proyectos y actividades que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.                                                                        |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 1.2 | Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.                                                                                                                                                                                   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 1.3 | Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.                                                                                                                                                                            |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 2.1 | Informar de la vacante con posibilidad de promoción primero internamente a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de personas voluntarias.                                          |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 2.2 | Asegurar la total objetividad en los procesos de evaluación del desempeño y promoción, revisando con perspectiva de género los procedimientos, protocolos y documentación utilizada en estos procesos.                                                                                  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 3.1 | Proporcionar formaciones periódicas para concienciar en igualdad de género y no discriminación al equipo técnico y a las personas voluntarias.                                                                                                                                          |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 3.2 | Incorporar la perspectiva de género en las formaciones organizadas desde la entidad.                                                                                                                                                                                                    |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 4.1 | Sensibilizar sobre la necesidad de desconexión digital                                                                                                                                                                                                                                  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 4.2 | Mantenimiento de registro salarial. Elaboración de auditoría salarial anual.                                                                                                                                                                                                            |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 5.1 | Utilizar los canales de comunicación interna de la entidad para informar al equipo técnico sobre las posibles novedades legislativas en materia de permisos, suspensiones de contrato y excedencias visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.                        |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 5.2 | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad.                                                  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 5.3 | En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer la duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar orden del día, convocar con suficiente antelación, etc.) |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 6.1 | Difusión interna del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, moral, sexual o por razón de sexo, siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a las personas voluntarias de la entidad.                                                                       |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 6.2 | Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación del voluntariado, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de la entidad. |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 6.3 | Incluir la prevención y denuncia del acoso sexual en el contrato de voluntariado que firman las personas voluntarias al incorporarse a la entidad.                                                                                                                                      |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 7.1 | Difusión del plan de igualdad tanto a nivel interno como externo.                                                                                                                                                                                                                       |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 7.2 | Revisión y modificación si procede de todos los documentos internos de la entidad, comunicaciones externas y página web de manera que se utilice lenguaje inclusivo.                                                                                                                    |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 7.3 | Píldora formativa a todas las personas que conforman el equipo técnico de CONCAES sobre el uso de lenguaje inclusivo.                                                                                                                                                                   |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 8.1 | Informar a las personas voluntarias de la existencia del Plan de Igualdad de la entidad y de dónde pueden consultar su contenido completo.                                                                                                                                              |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 8.2 | Inclusión de un apartado sobre igualdad en el manual de acogida y la formación inicial de las personas voluntarias.                                                                                                                                                                     |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |
| 8.3 | Revisión desde la perspectiva de género de las actividades y proyectos en los que participan las personas voluntarias.                                                                                                                                                                  |      |    |      |    |      |    |      |    |      |    |

## 14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de CONCAES.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, RRHH, equipo técnico, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

### **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de CONCAES y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad según se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de CONCAES en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

### **Evaluación:**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

### **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

## **15. RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Las personas encargadas del seguimiento serán:

- Guiomar Moro García: trabajadora de la entidad
- Nieves Martínez Ten: representante del sindicato UGT

### **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

## **16. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad es un documento dinámico y flexible, que se ajusta a los posibles cambios, nuevas necesidades, obstáculos u oportunidades que puedan surgir durante los cuatro años de su vigencia.

### Supuestos de Revisión del Plan de Igualdad

De acuerdo con el artículo 9.2 del R.D. 901/2020, el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del propio Plan.
- b) Si se detecta su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios, o su insuficiencia tras la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En casos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Cuando haya modificaciones sustanciales en la plantilla, en los métodos de trabajo, en la organización o en los sistemas retributivos, incluyendo inaplicaciones de convenio o cambios en las condiciones de trabajo analizadas en el diagnóstico inicial.
- e) En caso de resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o que determine que el Plan de Igualdad no se ajusta a los requisitos legales.

Cuando la revisión sea necesaria, se actualizará tanto el diagnóstico como las medidas del Plan, en la medida en que sea preciso.

### Procedimiento de Modificación

Todos los cambios en las medidas del Plan de Igualdad (descripción de medidas, recursos, responsables, temporización, priorización, entre otros) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en el seno de la Comisión de Igualdad.

Cada reunión de la Comisión de Igualdad en la que se acuerden modificaciones quedará reflejada en acta, detallando:

- Los cambios acordados.
- Los cambios aprobados sin acuerdo entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.
- La justificación de las modificaciones realizadas.

En caso de discrepancia sobre la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la comisión recurrirá preferentemente a procedimientos de solución autónoma de conflictos, tales como la mediación, el arbitraje o la adhesión a los sistemas previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Si persisten las discrepancias tras la aplicación de estos sistemas, se podrá acudir a instancias superiores, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o los órganos judiciales competentes, según corresponda.

Este procedimiento garantiza la adaptabilidad y la eficacia del Plan de Igualdad, asegurando su cumplimiento y adecuación a la normativa vigente.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 23 de junio de 2025.

Por parte de las trabajadoras/es de la entidad:

- Guiomar Moro García: trabajadora de la entidad

En representación del sindicato:

- Nieves Martínez Ten: representante del sindicato UGT