HORUELO

Un lugar donde se encuentran los pueblos

III PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN HORUELO

2026 - 2029

ÍNDICE

1. Presentación……Pág. 3

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad…..Pág. 4

3. Ámbito personal, territorial y temporal……..Pág. 4

4. Informe diagnóstico……Pág. 5

5. Objetivos del Plan de Igualdad……..Pág. 14

6. Medidas…….……Pág. 16

7. Aplicación y seguimiento……..Pág. 42

8. Calendario de actuaciones.

9. Procedimiento de modificación.

HORUELO

Un lugar donde se encuentran los pueblos

1. PRESENTACIÓN

La Asociación HORUELO es una entidad integrada en el tercer sector de acción social, centrada en el impulso a los procesos de integración de las personas más vulnerables de nuestra sociedad, especialmente las migrantes.

Desde su fundación el año 2000 se ha mostrado especialmente comprometida con las políticas y las medidas que impulsen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la vez que la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, etnia u origen cultural, tanto en el interno de nuestra organización, como en el conjunto de la sociedad, a través de su acción social. Para velar de manera efectiva por estos compromisos se cuenta con la Comisión de Igualdad desde 2015.

A nivel interno está integrado un modelo de organización que favorece la igualdad entre hombres y mujeres, generando relaciones y condiciones laborales que apuesten por la igualdad en todos los ámbitos, desde la selección de profesionales, la acogida de los/as nuevos/as profesionales, la formación continua, las medidas de conciliación, el fomento de la participación, la política retributiva, las medidas de conciliación, la organización de nuestros centros de trabajo, la identificación y retención de talento, las políticas de recursos humanos, etc. Si situamos la mirada hacia el exterior, toda la acción social desplegada por Asociación HORUELO integra de manera transversal la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

La política de igualdad, no es una obligación, es una cultura que atraviesa todos los niveles de la organización. En HORUELO somos conscientes de que el impulso a las políticas de igualdad supone una inversión necesaria para hacer posibles organizaciones más sostenibles, cohesionadas, flexibles, eficaces y comprometidas con el cambio social necesario que nos permita construir una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y diversa. Con la aprobación de nuestro III Plan de Igualdad, no solo damos cumplimiento a lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sino que somos coherentes con los principios y los valores que impulsan nuestra actividad y nuestra existencia como organización.

Somos conscientes de que tras muchos años de impulso a las políticas de igualdad, tanto en las administraciones públicas, como en las empresas y organizaciones sociales, siguen siendo necesarios planes y estrategias que aborden con mayor eficacia la complejidad de las relaciones de género. Con nuestro III Plan de igualdad, queremos avanzar en la mejora de la eficacia de las políticas de igualdad incorporando medidas que propicien mayor equidad entre hombres y mujeres.

Finalmente es necesario reconocer y agradecer a todas las mujeres y hombres que han participado en la Comisión de Igualdad durante los últimos años, y muy especialmente a las que se han implicado en el proceso de elaboración del Plan, por su compromiso y dedicación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad

La Mesa Negociadora del III Plan de Igualdad de HORUELO se encuentra constituida de la siguiente forma:

- En representación de HORUELO: D. Santiago Aranda Luis y Dña. Ana Isabel de Julián Donaire
- En representación de la comisión de Igualdad de HORUELO: Dña. Bibiana Noelia Vázaquez González y Patricia Gutiérrez Cañadilla.
- En representación de las personas trabajadoras, al carecer de representación sindical comparece por parte de los sindicatos mayoritarios: Dña. Eva Martínez Ambite (UGT).

Personas responsables de la realización del diagnóstico

La realización del diagnóstico ha sido encomendada por la Mesa Negociadora a la Comisión de Igualdad de Asociación HORUELO, concretamente a las personas trabajadoras Patricia Gutiérrez Cañadilla, Bibiana Noelia Vázquez González y Pablo Vázquez Ortiz de Apodaca, las cuales han participado en las reuniones de la Comisión Negociadora con voz y voto.

Tras la realización del documento diagnóstico por parte de las personas trabajadoras, este ha pasado a la Comisión Negociadora para su revisión. Este diagnóstico ha sido negociado y aprobado por parte de la Comisión Negociadora con fecha 13 de noviembre; si bien su firma quedó pospuesta a decisión de la parte social de la Mesa, produciéndose efectivamente el día 21 de noviembre.

Personas responsables de la realización del plan de Igualdad

El plan de Igualdad ha sido elaborado por el equipo de gestión de HORUELO: Ana María Jimeno Jaén, Ana Isabel de Julian Donaire y Santiago Aranda Luis, así como por la comisión de igualdad: Patricia Gutierrez Cañadilla, Bibiana Noelia Vázquez González y Pablo Vazquez Ortiz de Apodaca.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Asociación HORUELO, independientemente de la duración de su contrato o del tipo de jornada desarrollada. El ámbito territorial del plan de igualdad es de carácter nacional incluyendo los centros que puedan crearse durante el periodo de implantación del presente Plan de Igualdad.

Los centros de que dispone Asociación HORUELO al momento de la entrada en vigor del III Plan de Igualdad son los siguientes:

Madrid

- SEDE CENTRAL DE HORUELO

Castilla La Mancha

- Hogares de Protección en Ciudad Real y Daimiel.
- Programas en Castilla La Mancha en La Sagra (Toledo), Azuqueca de Henares (Guadalajara) y Tarancón y Manchuela (Cuenca).

Castilla y León

- Recurso residencial de Amayuelas de Abajo (Palencia)

Aragón

- Recurso residencial de Torres de Barbués (Huesca).

El periodo de aplicación, tal y como se establece en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, no superará los cuatro años desde el momento de su registro en el REGCON.

Este periodo puede verse reducido en el caso de que los objetivos planteados se hayan alcanzado o la realidad de la entidad se haya modificado tanto que se considere necesario este cambio.

Así, el periodo de vigencia de este III Plan de Igualdad de HORUELO abarca desde noviembre de 2025 hasta noviembre de 2029.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico de situación pretende ofrecer una imagen de la realidad de la plantilla y las prácticas de gestión de recursos humanos de HORUELO. Para ello, se ha llevado a cabo el análisis de distintos datos e información cuantitativa y cualitativa de la entidad aportada por parte del equipo de Gestión y de las personas responsables de programas.

Los datos analizados se engloban, entre otras, en las diferentes áreas que se establecen en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y que constituirán las áreas de trabajo del Plan de Igualdad, para cada una de las cuales se establecerán medidas de acción en base a las deficiencias u oportunidades de mejora detectadas:

1) Proceso de selección y contratación.

2) Clasificación profesional.

3) Formación.

4) Promoción profesional.

5) Condiciones de trabajo

6) Conciliación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7) Infrarrepresentación femenina.

8) Política retributiva, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

9) Salud Laboral.

10) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

11) Apoyo a mujeres víctimas de violencia de género

METODOLOGÍA

Para realizar este diagnóstico dentro del III Plan de Igualdad de HORUELO se ha desarrollado una metodología mixta combinando distintas técnicas de investigación pretendiendo abarcar así una visión de la realidad más amplia: Por un lado se han utilizado **técnicas cuantitativas** que ofrecen una visión objetiva sobre el nivel de igualdad/desigualdad en la organización, y por otro lado, **técnicas cualitativas**, que complementan y profundizan la información obtenida a través de las técnicas cuantitativas. En este sentido, es fundamental que en la realización del diagnóstico de situación de la entidad se tenga en cuenta la opinión y las aportaciones de sus trabajadoras y trabajadores, puesto que permite contar con distintas visiones y experiencias sobre la realidad interna de la organización, así como fomentar la creación de nuevas medidas y acciones de promoción de la igualdad de oportunidades. Para ello, en la fase de recogida de información se han facilitado y recogido cuestionarios, procedimientos fundamentales para conocer la opinión, las necesidades y las expectativas de la plantilla.

Técnicas cuantitativas

A través de la información proporcionada por el equipo de Gestión y las personas responsables de programas, se ha llevado a cabo un análisis de los datos estadísticos que ha permitido realizar una aproximación a la situación real de la plantilla, en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Para ello, se han empleado las herramientas oficiales del Ministerio de Igualdad de Registro Retributivo y de Valoración de Puestos de Trabajo, dando lugar a los resultados de la auditoría retributiva y de valoración de puestos de trabajo, tal como establece el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Técnicas cualitativas

Con el objetivo de obtener también datos cualitativos y profundizar en el “por qué”, se ha diseñado un cuestionario en formato online que ha sido difundido a toda la plantilla, en el cual se recogen las diferentes visiones y percepciones de las personas trabajadoras sobre la

situación existente en HORUELO. Las respuestas de este cuestionario han sido recogidas y tratadas de forma totalmente anónima.

Dicho cuestionario se envió a 63 personas trabajadoras, de las cuales se han obtenido un total de 40 respuestas, lo que supone un 63,49% respecto al número total de personas que formaban parte de la plantilla en marzo de 2025, fecha en la que se realizó el cuestionario.

Del mismo modo, la parte cualitativa del diagnóstico recoge un análisis de documentación interna y externa que, al igual que los resultados de los cuestionarios, se recoge de manera pormenorizada en el diagnóstico del presente plan.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

El perfil de la plantilla de HORUELO se ajusta al que presentan las entidades del Tercer Sector de Acción Social: se trata de una plantilla altamente feminizada (el 69,84% son mujeres), con una edad entre 20 y 35 años (el 54,5% de las mujeres de la plantilla se incluyen en este tramo), y con estudios universitarios (el 72,72% de las mujeres de la plantilla cuentan con estudios universitarios).

La antigüedad dentro de la entidad presenta grandes diferencias: mientras que la antigüedad media de las mujeres ronda los 3 años, los hombres se establecen en una media de 8 años y 6 meses.

En cuanto al tipo de contrato es importante señalar, sigue siendo un reto paliar la alta temporalidad de los contratos frente a los contratos indefinidos que siguen representando el 52,27% entre las mujeres frente al 78,95% entre los hombres.

PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se presentan a continuación algunas de las conclusiones más relevantes del cuestionario que se pasó a toda la plantilla para conocer su visión sobre la igualdad de oportunidades.

Pregunta 6: ¿Dirías que de manera general en Horuelo hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?
El 100% de los hombres piensan que sí.
El 67,44% de las mujeres piensan que sí y el 16% opina que hay pero podría mejorar.
Estas personas suman el 85 % de las personas encuestadas.

2 personas opinan que no, una es mujer y la otra no específica, son el 5% de las personas encuestadas.

Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en Horuelo: todos los hombres y la mayoría de las mujeres consideran que existe igualdad, aunque parte de ellas señala margen de mejora. Solo un 5% opina que no hay igualdad, lo que indica que, pese a la valoración global favorable, aún es necesario seguir reforzando las medidas de igualdad.

1) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Pregunta 9. Respecto de la selección de personal, ¿ se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades para las mujeres y para los hombres?
El 87,5% de los hombres piensan que sí.
El 74% de las mujeres opina que sí.
Ninguna persona ha opinado que no haya objetividad en los procesos de selección y contratación.
Las respuestas en positivo son del 77,5% del personal encuestado. El 20% desconocen cómo funcionan los procesos de selección y contratación.

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la objetividad en los procesos de selección, sin opiniones que indiquen desigualdad. No obstante, el porcentaje de personas que desconoce cómo se realizan estos procesos señala la necesidad de mejorar la información y transparencia.

2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Segregación vertical

Los datos ponen de manifiesto que la presencia de mujeres de la plantilla de HORUELO va disminuyendo a medida que se sube en las categorías profesionales.

De esta forma fomentar la presencia de mujeres en estos puestos es una de las medidas que deben abordarse en el presente Plan.

Segregación horizontal

La distribución de la plantilla pone de manifiesto una sobrerrepresentación de mujeres en determinados puestos como la categoría de auxiliares técnicos educativos-as que cuenta con un 80% de mujeres pero esto puede responder a la feminización de determinadas carreras relacionadas con lo social.

3) FORMACIÓN

Pregunta 12. La formación que ofrece a su personal laboral, ¿es accesible a todas las personas independientemente de su género?
El 90,32% de las mujeres opina que sí.
El 100% de los hombres opina que sí.
Nadie opina que no sea accesible a todas las personas.
Quienes opinan que sí representan al 90% de las personas que han participado en la encuesta. El 10% restante desconoce el proceso. De este 10%, 9,67% son mujeres.

Los resultados muestran que la formación ofrecida es percibida como accesible para todo el personal, independientemente del género, con una valoración plenamente positiva tanto de mujeres como de hombres y sin ninguna opinión en sentido contrario. Sin embargo, el porcentaje de personas que desconoce cómo funciona el proceso formativo evidencia la necesidad de mejorar la comunicación interna para asegurar que toda la plantilla conozca y pueda aprovechar las oportunidades de formación disponibles.

4) PROMOCIÓN PROFESIONAL

Pregunta 13. ¿Consideras que el avance y progreso en la carrera profesional se desarrolla con las mismas oportunidades independientemente de su género?
El 70,96% de las mujeres piensa que sí.
El 75% de los hombres opina que sí.
El 7% de las personas encuestadas, opina que no y son 1 mujer, 1 hombre y 1 de identidad desconocida.
Las personas que han respondido que sí representan el 70% de las encuestadas. El 22,5% responde con no sabe o no contesta, de éstas, 8 son mujeres y 1 es un hombre.

La mayoría del personal percibe igualdad de oportunidades en el avance profesional, aunque persisten algunas dudas y un pequeño porcentaje que considera que no existe dicha igualdad. Estos resultados subrayan la necesidad de reforzar la transparencia y la comunicación sobre los criterios de promoción para garantizar una percepción más equitativa en toda la organización.

5) CONDICIONES DE TRABAJO

En 2024, la distribución de los contratos intra grupos era la siguiente:

	Mujeres	Hombres
Indefinidos	52,27%	78,95%
Temporales	47,63%	21,05%

Y la distribución de los contratos inter grupos fue la siguiente:

	Mujeres	Hombres
Indefinidos	60,53%	39,47%
Temporales	84%	16%

6) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Pregunta 16. ¿Te sientes satisfecho/a con la Asociación Horuelo respecto de las medidas de conciliación que aplica para su personal laboral o crees que es un asunto que debería mejorar ?
El 45,16% de mujeres sí están satisfechas y un 41,93% afirman estarlo pero con posibilidades de mejorarlas.
El 37,5% de hombres están satisfechos tal y como está y el 25% también pero opinan que se pueden mejorar.
Nadie opina no sentirse satisfecho/a
7 personas (17,5%) muestran desconocimiento en sus respuestas (4 son mujeres y 3 hombres).

La valoración sobre las medidas de conciliación en Horuelo es mayoritariamente positiva, tanto entre mujeres como entre hombres, y no se registra ninguna opinión de insatisfacción. No obstante, una parte significativa del personal considera que estas medidas podrían mejorar, y un 17,5% muestra desconocimiento al respecto. Estos resultados indican la conveniencia de seguir reforzando y comunicando las políticas de conciliación para garantizar su plena accesibilidad y comprensión.

Pregunta 17. ¿Crees que Horuelo favorece la conciliación de igual manera para todos/as sus trabajadores/as independientemente de su género?
El 75% de los hombres opina que sí y un 12,5% sí pero más a las mujeres.
El 80,64% de las mujeres considera que sí se favorece la conciliación. Ninguna mujer opina que no, o que sea más hacia los hombres o mujeres.
El 80% de las personas encuestadas opinan que sí, un 2,5% (1 hombre) opinan que sí pero más hacia la mujeres (
El 17,5% desconocen o no contestan (6 mujeres y 1 hombre).

La mayoría del personal percibe que Horuelo favorece la conciliación de manera equitativa, independientemente del género, tanto entre mujeres como entre hombres. Solo un porcentaje mínimo identifica un trato más favorable hacia las mujeres y no se registran opiniones que indiquen desigualdad hacia los hombres. El 17,5% declara desconocimiento, lo que señala la necesidad de seguir fortaleciendo la comunicación sobre las medidas de conciliación para garantizar una comprensión homogénea en toda la plantilla.

Pregunta 18. ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto en Horuelo?
El 62,5% de los hombres opina que sí y un 37,5% desconoce este proceso.
En cuanto a las mujeres, el 48,38% opinan que sí y hay un 9,67% que opina que no tienen las mismas oportunidades. El 41,93 % de las mujeres no saben si el acogerse a medidas de conciliación afecta a la promoción profesional.
Del total de personas: el 50% opinan sí, el 7,5% no, y hay un 42,5% en total que desconoce el proceso.

La mitad del personal considera que acogerse a medidas temporales de conciliación no limita las oportunidades de promoción, aunque un 7,5% percibe que sí existen desventajas, especialmente entre las mujeres. Además, un 42,5% desconoce cómo afecta este aspecto, lo que evidencia la necesidad de reforzar la transparencia y la comunicación sobre los criterios de desarrollo profesional para asegurar que estas medidas no generen percepciones de desigualdad.

En 2024, no existe un registro de las personas que se acogen a las medidas de conciliación proporcionadas por la entidad con lo que es primordial impulsar una medida que lo registre para tener datos certeros sobre este ámbito.

7) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha mencionado anteriormente, existe en HORUELO una segregación vertical y horizontal, con lo que se hace necesario impulsar medidas que refuercen la representación femenina en funciones de responsabilidad y como parte de la Junta Directiva. Por otro lado, es importante seguir analizando la temporalidad y parcialidad de los contratos de las mujeres de la plantilla: a qué debe y cómo modificar la tendencia dentro de las posibilidades reales y efectivas de la entidad.

8) RETRIBUCIONES. Incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Pregunta 14 .¿La retribución se establece desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?
El 80,64% de las mujeres piensa que sí.
El 87,5% de los hombres opina que sí.
Las personas que han respondido que sí representan el 80% de las encuestadas. El 12,5% responde con no sabe o no contesta, de éstas, 4 son mujeres y 1 no se específica.

Percepción mayoritariamente positiva, pero puede ser necesaria más transparencia en el ámbito salarial, en especial para las mujeres (12,90% presenta dudas).

La **auditoría retributiva** tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de HORUELO de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, nos permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva exige la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la entidad, para cuya elaboración es necesaria partir de una evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

La auditoría retributiva que presentamos se nutre de dos herramientas que hay que mejorar ya que es la primera vez que como entidad se han cumplimentado y faltan medidas que vayan a hacer de estas dos herramientas, unas herramientas efectivas:

1. Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.

2. Registro salarial 2024 de Asociación HORUELO.

El sistema de valoración de puestos ha sido desarrollado por dirección sin hacer un trabajo minucioso y colaborativo con lo que se hace imprescindible que una medida del presente Plan de Igualdad sea la de hacer este trabajo con representación de la plantilla y tener todos los factores en cuenta, tras lo cual será necesario revisar la tabla actual. Además, el modelo tiene que adecuarse a lo exigido por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 902/2020.

Tras la elaboración de la auditoría retributiva, se constatan las siguientes **CONCLUSIONES:**

1. HORUELO es una entidad feminizada, donde las mujeres representan el 69,85% de la plantilla.
2. Existe en 2024 una peor calidad de contratación de mujeres que en hombres.
3. Tras el estudio realizado, se confirma la existencia de segregación vertical en la empresa. La presencia de ellas, en grupos profesionales de mayor responsabilidad es muy baja o bien nula. La concentración de mujeres en los niveles superiores, dentro del organigrama, tiene un impacto mucho menor que el nivel de concentración que presenta el hombre en dichos niveles.
4. La brecha salarial equiparada es del 11% a favor de las mujeres, lo que confirma la equidad salarial interna.
5. Ningún grupo profesional analizado presenta brechas superiores al 25% pero las diferencias en la calidad de la contratación (temporalidad y parcialidad) es uno de los problemas que conviene revisar.

9) SALUD LABORAL

De los datos proporcionados, se desprende que existe un protocolo y formación sobre prevención de riesgos laborales pero falta la perspectiva de género, medida que hay que instaurar.

10) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Pregunta 19. Sé diferenciar acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
Para el 96,77% de las mujeres que han respondido, existe diferencias
El 100% de los hombres opina que sí.
El 2,5% de las personas encuestadas no saben bien.
Las personas que han respondido que sí representan el 97,5% de las personas encuestadas.

Existe conocimiento teórico generalizado, pero sería recomendable reforzar la formación procedimental.

Pregunta 20. ¿Asociación Horuelo ha realizado acciones de información y formación sobre cómo actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo?
45,16% de las mujeres encuestadas consideran que la entidad les mantiene informadas y formadas, mientras que el 22,58% no recuerda ninguna acción y
El 87,5% de los hombres consideran que la entidad les mantiene informados y formados
El 27,5% de las personas encuestadas no saben bien qué contestar y el 32,25% de las mujeres no saben qué contestar.
Las personas que han respondido que sí consideran que están informadas y formadas representan el 55%.

Existe una brecha de percepción significativa entre hombres y mujeres sobre la existencia de actuaciones frente al acoso (el 45% percibe que existe la información y en los hombres para el 87,5% la percepción es muy superior). Es un indicador **que revela la necesidad de reforzar la comunicación, sensibilización y formación, especialmente dirigida al personal femenino.**

11) APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se trata de un nuevo protocolo con lo que es necesario vincularlo a las medidas de comunicación, sensibilización y formación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales identificados para este Plan de Igualdad se enmarcan en 11 áreas de actuación. A su vez, dentro de cada uno de los objetivos generales se recogen objetivos específicos, según el siguiente esquema:

- ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
    - OG1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos

- ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.
    - OG2: Disponer de una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías.
        - OE2.1: Corregir la infravaloración de funciones de cuidado, acompañamiento y apoyo para poder identificar brechas salariales y desigualdades en complementos y evitar los

sesgos en la valoración de los puestos y la promoción dentro de la organización.
        - OE2.2: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para poder garantizar la transparencia retributiva.

- ÁREA 3: FORMACIÓN
    - OG3: Aplicar la perspectiva de género en el diseño y ejecución del plan de formación de la entidad
        - OE3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
        - OE3.2: Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro a la formación obligatoria y voluntaria específica del ámbito de trabajo, es decir, de la intervención social.

- ÁREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL
    - OG4: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

- ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO
    - OG5: Garantizar unas condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres, asegurando la igualdad en la distribución de tareas, la organización del tiempo de trabajo, la carga laboral, y la estabilidad del empleo, con el fin de eliminar desigualdades derivadas del sexo y favorecer un entorno laboral justo y no discriminatorio.

- ÁREA 6: CONCILIACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
    - OG6: Promover entre la plantilla de la entidad medidas que faciliten la conciliación personal y familiar.
        - OE6.1: Garantizar que toda la plantilla conozca de forma clara y accesible el documento interno que recoge las medidas de conciliación de la organización, promoviendo además acciones de difusión que fomenten la importancia de la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas para un uso igualitario de las medidas de conciliación de la entidad entre mujeres y hombres.
        - OE6.2: Analizar el grado de conocimiento, uso y adecuación de las medidas de conciliación existentes en la organización mediante un proceso de evaluación que permita conocer la percepción de la plantilla sobre dichas medidas.

- ÁREA 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

    - OG7: Corregir la infrarrepresentación femenina, mejorando el acceso, la promoción y la permanencia de las mujeres de la plantilla de la entidad en los sectores en los que se encuentran subrepresentadas.

- ÁREA 8: POLÍTICA RETRIBUTIVA
    - OG8: Garantizar una estructura retributiva equitativa entre mujeres y hombres, eliminando las diferencias salariales derivadas de la mayor parcialidad femenina, del acceso desigual a complementos salariales y de la segregación vertical detectada, para asegurar el cumplimiento efectivo del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- ÁREA 9: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
    - OG9: Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los distintos riesgos laborales que puedan existir en cada puesto de trabajo de la entidad.

- ÁREA 10: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
    - OG10: Prevenir, detectar y erradicar cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la entidad, avalando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

- ÁREA 11: PROTOCOLO DE APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS MACHISTAS
    - OG11: Implicación de la entidad, en la medida de su viabilidad, en la difusión tanto interna como externa del "Protocolo para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género" de cara a promover la sensibilización sobre dicha violencia y mejorar la situación de posibles casos que puedan darse dentro de su personal laboral.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas diseñadas para poder alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación definidos para este III Plan de Igualdad de asociación HORUELO se han agrupado en once áreas de actuación:

1. Selección y contratación

2. Clasificación profesional

3. Formación

4. Promoción profesional

5. Condiciones de trabajo

6. Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7. Infrarrepresentación femenina

8. Política retributiva

9. Salud laboral con perspectiva de género

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

11. Apoyo a mujeres víctimas de violencia de género

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos

Medida 1.1.

Descripción	Realizar/ revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, cuando proceda, actualizarlo. Incluir en el mismo pautas y un guión de preguntas para evitar incurrir en sesgos de género y preguntas personales
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión. Comisión de Igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Documento de procedimiento Pautas y guión de preguntas incluido

Medida 1.2.

Descripción	Analizar los procedimientos actuales para detectar posibles sesgos de género
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión. Coordinadores/as de proyectos
Estado	Por iniciar
Indicadores	Informe anual para Comisión de Seguimiento con: % de mujeres y hombres que se han postulado a cada oferta. % de mujeres y hombres que han

	formado parte del proceso de selección. % de mujeres y hombres que se incorporan a Asociación Horuelo. Nºde miembros del equipo de selección formados en igualdad.

Medida 1.3.

Descripción	Revisar las ofertas de empleo , de manera que no incluyan criterios discriminatorios en el lenguaje e imágenes utilizado, la descripción de las mismas y criterios de acceso a los puestos de trabajo
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección. Coordinadores/as de proyectos
Estado	Acabada
Indicadores	% de ofertas analizadas

Medida 1.4.

Descripción	Difundir entre la plantilla los nuevos puestos con mayor estabilidad o mayor nº de horas para su postulación a los mismos
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Coordinadores/as de proyectos Dirección
Estado	En proceso
Indicadores	Nº de puestos que son difundidos entre la plantilla Nº de mujeres en situación de temporalidad o parcialidad que postulan a los mismos

Medida 1.5.

Descripción	Incluir en todas las ofertas de empleo

	el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Informe anual donde se incluya el % de ofertas publicadas con el compromiso

Medida 1.6.

Descripción	Incorporar la formación en materia de igualdad como aspecto valorable en los procesos de selección para puestos de responsabilidad (personal directivo , coordinación o puesto con personas a su cargo)
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Responsables de área Dirección
Estado	Por iniciar
Indicadores	Datos desagregados por sexo de: Número de personas que acceden a procesos de selección de puestos de responsabilidad con formación en materia de igualdad Número de personas seleccionadas

Medida 1.7.

Descripción	Realizar seguimiento, a través de un formulario o entrevista de salida ,de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a
Plazo	Mensualmente
Partes implicadas	Coordinadores/as de proyectos Equipo de gestión
Estado	Por iniciar

Indicadores	N.º de bajas voluntarias desglosado por motivo, puesto de trabajo y sexo

Medida 1.8.

Descripción	Formar al personal implicado en procesos de selección en materia de igualdad y sobre los posibles sesgos inconscientes que pueden surgir en este proceso
Plazo	Anualmente
Partes implicadas	Comisión de Igualdad Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Número total de personas que participan en procesos de selección formadas desagregadas por sexo Número de horas de formación recibidas

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Disponer de una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Corregir la infravaloración de funciones de cuidado, acompañamiento y apoyo para poder identificar brechas salariales y desigualdades en complementos y evitar los sesgos en la valoración de los puestos y la promoción dentro de la organización.

Medida 2.1.1.

Descripción	Crear un grupo de trabajo con las personas trabajadoras, cuyo cometido será el de actualizar las fichas de descripción de puestos de trabajo, en las que se recoja la siguiente información: Tareas a realizar, funciones, conocimientos, habilidades, experiencia y formación necesaria para cada puesto; condiciones laborales y factores relacionados con el desempeño de las funciones, así como la referencia a su grupo profesional según el Convenio Colectivo de Intervención Social

Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Fichas de valoración de puestos creadas con participación de las personas trabajadoras

Medida 2.1.2.

Descripción	Garantizar el acceso de todo el personal a la descripción de su puesto de trabajo y revisión/actualización del mismo
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión Coordinadores/as de proyectos
Estado	Por iniciar
Indicadores	Comunicaciones realizadas

Medida 2.1.3.

Descripción	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para poder garantizar la transparencia retributiva.

Medida 2.2.1

Descripción	Definición clara de los complementos salariales y extrasalariales ante las brechas detectadas entre hombres y mujeres en la entidad

Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión Dirección
Estado	Por iniciar
Indicadores	Documento definición complementos y criterios de asignación Comparativa por sexo, categoría profesional y puesto

Medida 2.2.2

Descripción	Realizar una nueva Auditoría retributiva desagregada por sexo y categoría profesional, con una clara definición de los puestos de trabajo en relación con los factores y sub-factores de la VPT del Mº de Trabajo y Economía Social, que será negociada con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Plazo	1 de junio de 2026
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	En proceso
Indicadores	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor: % de coincidencia entre valoración objetiva y clasificación actual. Identificación de brechas salariales por categorías equivalentes. Informe de auditoría con diferencias salariales detectadas y medidas correctoras a aplicar

3. FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Aplicar la perspectiva de género en el diseño y ejecución del plan de formación de la entidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación

profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida 3.1.1

Descripción	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, así como al personal directivo, a cargos intermedios con personas a cargo y a las personas de la parte social miembros de la comisión de seguimiento y evaluación, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo

Medida 3.1.2

Descripción	Formar en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación de violencia de género a toda la plantilla
Plazo	Primeros 2 años de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	En proceso
Indicadores	Contenido de los cursos, modalidad de impartición Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo

Medida 3.1.3

Descripción	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Contenidos de los módulos Nº de personas y horas desagregado por sexo

Medida 3.1.4

Descripción	Impartir formación en igualdad y en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo específica para las personas que formarán parte de la comisión instructora de los protocolos para la prevención del acoso sexual el acoso por razón de sexo
Plazo	Primeros 2 años de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación Comisión de Igualdad
Estado	En proceso
Indicadores	Contenidos de los módulos Nº de personas y horas desagregado por sexo

Medida 3.1.5

Descripción	Revisar previamente en la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Comisión de seguimiento
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de cursos de formación revisados

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2: Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro a la formación obligatoria y voluntaria específica del ámbito de trabajo, es decir, de la intervención social

Medida 3.2.1

Descripción	Realizar un plan de formación con la implicación de trabajadores y trabajadoras conforme a lo establecido en V Convenio Colectivo Protección y Reforma y el Convenio de Intervención Social.
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Documento del plan anual de formación Actas de las reuniones que garanticen la participación de la plantilla

Medida 3.2.2

Descripción	Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc., respetando en todo caso el derecho a la desconexión digital
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Medio de difusión del plan Nº de personas informadas

Medida 3.2.3

Descripción	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral y priorizando la formación online para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación

Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de formaciones por materia, dentro y fuera de la jornada y presencial u online, desagregadas por sexo

Medida 3.2.4

Descripción	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la entidad a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de veces que se aplica

Medida 3.2.5

Descripción	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Informe de formación

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

Medida 4.1

Descripción	Establecer un procedimiento de

	promoción objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que tenga en cuenta la perspectiva de género para que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Procedimiento Medios por los que se difunde Nº de mujeres y hombres a quienes llega

Medida 4.2

Descripción	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas lleguen a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa. De no existir un medio de difusión; establecer canales al efecto
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Procedimiento establecido Medios de difusión Nº de personas a las que llegan por sexo

Medida 4.3

Descripción	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión

Estado	Por iniciar
Indicadores	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo

Medida 4.4

Descripción	Dar preferencia a las mujeres en el ascenso a puestos de responsabilidad en los que exista infrarrepresentación, siempre que existan igualdad de condiciones de idoneidad y competencia y se respete lo establecido en convenios y acuerdos colectivos.
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección Coordinadores/as de proyecto
Estado	Por iniciar
Indicadores	Número de promociones desagregados por sexo: Por categoría profesional y puesto Por mejora de las condiciones de contratación

Medida 4.5

Descripción	En los procesos de promoción donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe indicando las razones por las que se ha descartado dicha candidatura
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección
Estado	Por iniciar
Indicadores	Informes

Medida 4.6

Descripción	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal

	y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección
Estado	Por iniciar
Indicadores	% de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo

Medida 4.7

Descripción	Priorizar la promoción interna, sólo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Coordinadores/as de proyectos
Estado	Acabada
Indicadores	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto

Medida 4.8

Descripción	Procurar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección
Estado	Por iniciar
Indicadores	Datos cruzados de promoción, candidaturas, segregados por tipo de jornada y sexo

Medida 4.9

Descripción	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden

Medida 4.10

Descripción	Mentoring en competencias de liderazgo, toma de decisiones, etc, que fomenten la promoción de las mujeres de la plantilla a puestos de dirección donde están infrarrepresentadas
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Departamento de formación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido y canal utilizado

Medida 4.11

Descripción	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección
Estado	En proceso

Indicadores	Nº de personas por sexo y registro de datos

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Garantizar unas condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres, asegurando la igualdad en la distribución de tareas, la organización del tiempo de trabajo, la carga laboral, y la estabilidad del empleo, con el fin de eliminar desigualdades derivadas del sexo y favorecer un entorno laboral justo y no discriminatorio.

Medida 5.1

Descripción	Revisar la distribución de jornadas, horarios y turnos para evitar la desigualdad en el acceso a horarios favorables
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Distribución de jornadas por sexo: % de mujeres/hombres con jornada completa % de mujeres/hombres con jornada parcial % de mujeres/hombres con jornada reducida por cuidados

Medida 5.2

Descripción	Facilitar, en la medida en que el puesto de trabajo lo permita, la flexibilidad horaria, el teletrabajo, y la reducción de jornada en igualdad
Plazo	Primeros dos años de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión Comisión de igualdad
Estado	En proceso
Indicadores	Nº de personas que tienen flexibilidad horaria por sexo

	Nº de personas que tienen opción de teletrabajo por sexo Nº de personas que se acogen a reducciones de jornada por sexo

6. CONCILIACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Promover entre la plantilla de la entidad medidas que faciliten la conciliación personal y familiar

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Garantizar que toda la plantilla conozca de forma clara y accesible el documento interno que recoge las medidas de conciliación de la organización, promoviendo además acciones de difusión que fomenten la importancia de la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas para un uso igualitario de las medidas de conciliación de la entidad entre mujeres y hombres.

Medida 6.1.1

Descripción	Difundir de manera sistemática y comprensible entre toda la plantilla las medidas de conciliación existentes en la entidad y el documento interno que las recoge (así cómo las nuevas que puedan incorporarse), a través de cualquier canal que favorezca la consecución de esta medida: correo electrónico, intranet, reuniones informativas, documentación de bienvenida, etc
Plazo	Continuado con revisión anual
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de comunicaciones difundidas al año Canal escogido para la difusión de cada comunicación % de mujeres/hombres alcanzados con cada acción de comunicación

Medida 6.1.2

Descripción	Realizar acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla que fomenten la corresponsabilidad y el

	reparto equitativo de responsabilidades dentro y fuera de la asociación
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de acciones de sensibilización y formación realizadas al año % de mujeres/hombres alcanzados con cada acción

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2: Analizar el grado de conocimiento, uso y adecuación de las medidas de conciliación existentes en la organización mediante un proceso de evaluación que permita conocer la percepción de la plantilla sobre dichas medidas.

Medida 6.2.1

Descripción	Incluir en la encuestas de clima laboral realizada por la entidad la evaluación del uso y la satisfacción con las medidas de conciliación actuales, detectar obstáculos o barreras en su aplicación y recoger propuestas de nuevas medidas o mejoras
Plazo	Continuado con revisión cada dos años
Partes implicadas	Comisión de Igualdad Comisión de Calidad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de personas participantes del estudio desagregadas por sexo Grado de satisfacción de la plantilla con las medidas de conciliación (metido en la encuesta o estudio) Dossier del estudio o encuesta realizado

Medida 6.2.2

Descripción	Analizar los resultados y elaborar un informe con conclusiones y propuestas de actuación
Plazo	Continuado con revisión cada dos años
Partes implicadas	Comisión de Igualdad

	Comisión de Calidad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de propuestas de mejora recibidas Dossier del informe de conclusiones

Medida 6.2.3

Descripción	Presentar el informe de conclusiones a la junta directiva para valorar la viabilidad e implantación de las mejoras detectadas e incorporarlas en el siguiente Plan de Igualdad
Plazo	Continuado con revisión cada dos años
Partes implicadas	Comisión de Igualdad Comisión de Calidad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Acta de la reunión en la que se realizará la presentación del informe de conclusiones

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL: Corregir la infrarrepresentación femenina, mejorando el acceso, la promoción y la permanencia de las mujeres de la plantilla de la entidad en los sectores en los que se encuentran subrepresentadas

Medida 7.1

Descripción	Priorizar, en la medida de lo posible, la contratación de mujeres a igualdad de méritos en sectores masculinizados
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión Coordinadores/as de proyectos
Estado	En proceso
Indicadores	Detección de sectores masculinizados % de mujeres en puestos donde antes estaban infrarrepresentadas Nº de procesos de selección con medidas de acción positiva aplicadas % de mujeres seleccionadas en áreas de infrarrepresentación % de mujeres en puestos de

	responsabilidad respecto al año anterior

Medida 7.2

Descripción	Revisar las descripciones de puestos y anuncios de empleo para eliminar lenguaje sexista o sesgos que puedan desincentivar a mujeres
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Coordinadores/as de proyectos
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de ofertas publicadas con lenguaje inclusivo

Medida 7.3

Descripción	Favorecer en las promociones internas, siempre que se cumpla con los criterios objetivos, el acceso de mujeres a sectores de responsabilidad
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de promociones desagregadas por sexo

8. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO GENERAL: Garantizar una estructura retributiva equitativa entre mujeres y hombres, eliminando las diferencias salariales derivadas de la mayor parcialidad femenina, del acceso desigual a complementos salariales y de la segregación vertical detectada, para asegurar el cumplimiento efectivo del principio de igual retribución por trabajo de igual valor

Medida 8.1

Descripción	Sistematización del registro retributivo y seguimiento del mismo

Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Herramienta de registro retributivo del ministerio de igualdad Fecha de actualización del registro retributivo

Medida 8.2

Descripción	Reducir, siempre que el volumen de trabajo de la organización lo permita, la parcialidad involuntaria y equilibrar la distribución de jornadas entre mujeres y hombres
Plazo	Primeros 3 años de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	% de mujeres y % de hombres con jornada parcial Ratio de contratación indefinida a jornada completa por sexo % de mujeres que pasan de parcial a completa cada año (y comparación con hombres)

Medida 8.3

Descripción	Promover el acceso de mujeres a puestos de mayor valor y responsabilidad (acción positiva en promoción interna)
Plazo	Primeros 3 años de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	% de mujeres en puestos de responsabilidad (dirección, coordinación, gestión) Diferencial retributivo entre mujeres y hombres en áreas masculinizadas

9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL: Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los distintos riesgos laborales que puedan existir en cada puesto de trabajo de la entidad.

Medida 9.1

Descripción	Incorporar la perspectiva de género en el Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad, teniendo en cuenta condiciones biológicas, ergonómicas así como los riesgos relacionados con la maternidad, la lactancia y los posibles factores psicosociales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección Empresa externa competente
Estado	Por iniciar
Indicadores	Existencia de un protocolo de PRL con perspectiva de género (SI/NO) Nº de Evaluaciones de riesgo actualizadas

Medida 9.2

Descripción	Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género asegurando su accesibilidad y conocimiento por parte de todo el personal de la entidad
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de acciones de difusión realizadas (emails, sesiones, etc) Porcentaje de la plantilla que declara conocer el protocolo (previa encuesta encuesta)

Medida 9.3

Descripción	Incorporar la perspectiva de género a la formación en Prevención de Riesgos Laborales que la entidad proporciona al

	nuevo personal
Plazo	Primeros 6 meses de vigencia del plan
Partes implicadas	Empresa externa competente
Estado	Por iniciar
Indicadores	Existencia de material formativo con perspectiva de género Nº de personas que reciben formación con enfoque de género

Medida 9.4

Descripción	Aplicar medidas preventivas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, garantizando su protección y adaptación del puesto conforme a la normativa vigente
Plazo	Revisión continua
Partes implicadas	Dirección
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de medidas preventivas aplicadas para mujeres embarazadas o lactantes

Medida 9.5

Descripción	Elaborar registro de salud laboral con perspectiva de género que incluya información sobre bajas, enfermedades profesionales, accidentes y otros indicadores que permitan identificar posibles desigualdades o riesgos
Plazo	6 primeros meses.Revisión continua
Partes implicadas	Equipo de gestión
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de bajas laborales y días de baja desagregados por sexo Nº de accidentes laborales registrados por sexo Nº de enfermedades profesionales registradas por sexo

10. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO GENERAL: Prevenir, detectar y erradicar cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la entidad, avalando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación

Medida 10.1

Descripción	Informar a la plantilla sobre la implantación del nuevo protocolo y el canal de denuncia
Plazo	31 de marzo de 2026
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de comunicaciones realizadas % de plantilla que conoce el protocolo

Medida 10.2

Descripción	Publicar el protocolo en la página web de la entidad
Plazo	31 de marzo de 2026
Partes implicadas	Comisión de Igualdad Comisión de Comunicación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Protocolo publicado (Sí/No)

Medida 10.3

Descripción	Promover campañas internas periódicas a modo de recordatorio para el conocimiento sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Plazo	Periodicidad anual
Partes implicadas	Comisión de Igualdad Comisión de Comunicación
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de campañas internas realizadas

Medida 10.4

Descripción	Impartir formación obligatoria en prevención del acoso a toda la plantilla

Plazo	Periodicidad anual
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de personas formadas Valoración de la formación

Medida 10.5

Descripción	Realizar formación específica para las personas que forman parte de la Comisión Instructora del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de personas formadas como referentes o miembros de la comisión

Medida 10.6

Descripción	Incorporar el compromiso contra el acoso en el código ético y políticas internas
Plazo	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección Junta Directiva
Estado	Por iniciar
Indicadores	Inclusión del compromiso (SI/NO) Nº de documentos actualizados

Medida 10.7

Descripción	Gestión y seguimiento de casos y consultas
Plazo	Revisión continua
Partes implicadas	Comisión instructora
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de actuaciones o consultas

	gestionadas Nº de casos atendidos y tipo de medidas aplicadas Nivel de satisfacción de las personas que han utilizado el servicio

11. PROTOCOLO DE APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS MACHISTAS

OBJETIVO GENERAL: Implicación de la entidad, en la medida de su viabilidad, en la difusión tanto interna como externa del "Protocolo para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género" de cara a promover la sensibilización sobre dicha violencia y mejorar la situación de posibles casos que puedan darse dentro de su personal laboral

Medida 11.1

Descripción	Difusión general del protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género mediante actuaciones cómo: la publicación del documento en la web y publicaciones informativas en las redes sociales de la entidad respecto de su compromiso con la igualdad dando a conocer la novedad de la implantación del mismo
Plazo	31 de marzo de 2026
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de actuaciones de difusión y comunicación del protocolo realizadas Materiales de difusión realizados a tal efecto

Medida 11.2

Descripción	Informar a toda la plantilla sobre la implantación del protocolo y cómo actuar en caso de necesitar utilizarlo
Plazo	31 de marzo de 2026
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de actuaciones de información general sobre el protocolo realizadas y % de mujeres y hombres

	alcanzadas/os Materiales de difusión realizados a tal efecto

Medida 11.3

Descripción	Incluir en el procedimiento de bienvenida de incorporación de personal de la entidad, un dossier con información referente a la existencia del protocolo
Plazo	Continuado con revisión anual
Partes implicadas	Departamento de gestión Comisión de Igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de incorporaciones realizadas con documento y firma de conformidad por parte de la nueva persona trabajadora de haber recibido el dossier Dossier elaborado para las incorporaciones

Medida 11.4

Descripción	Promover campañas internas periódicas a modo de recordatorio para el conocimiento de dicho protocolo y la sensibilización sobre violencia de género
Plazo	Continuado con revisión anual
Partes implicadas	Comisión de igualdad
Estado	Por iniciar
Indicadores	Nº de campañas realizadas Material elaborado para las campañas

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas. Dicho sistema está recogido en el Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de febrero, por el que se

regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El seguimiento del Plan de Igualdad se entiende como un proceso paralelo a su ejecución. Su objetivo es vigilar y verificar el desarrollo y la ejecución de las medidas diseñadas, así como la consecución de los resultados esperados para cada uno de los indicadores señalados, de forma que permita detectar las desviaciones respecto al diseño inicial y la propuesta de medidas correctoras en caso de que sea necesario.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a la revisión del Plan de Igualdad con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

La Comisión de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento es el organismo responsable del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de igualdad de HORUELO.

Esta comisión tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres siempre que sea posible y en ella estarán presentes tanto representantes de la plantilla como representantes de la propia entidad.

Tras la aprobación del Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento integrada de forma paritaria por 3 miembros, distribuidos de la siguiente forma:

- 1 persona en representación de la Comisión de Igualdad
- 1 persona por parte de UGT (sindicato que ha formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad)
- 1 persona por parte de la entidad con capacidad de representación, decisión y negociación

Cada una de las partes mencionadas tiene derecho a nombrar personas sustitutas.

Además, cuenta con la colaboración de las personas o departamentos encargados de la puesta en marcha de cada una de las medidas incluidas en el Plan.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Las funciones asignadas a la Comisión de Seguimiento son

- ➢ Supervisión y dinamización de la puesta en marcha de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- ➢ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➢ Valoración del impacto de las medidas implantadas.

- ➢ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ➢ Determinar, debatir y aprobar las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.
- ➢ Realizar informes de seguimiento del Plan de Igualdad.
- ➢ Aquellas que le sean encomendadas por el propio Plan de Igualdad.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma semestral con carácter ordinario durante el primer año del Plan. A partir del segundo año del Plan, la comisión se reunirá una vez al año, pudiendo siempre solicitarse, por cualquiera de las partes implicadas, reuniones extraordinarias siempre que la situación lo requiera.

Los acuerdos, conclusiones obtenidos quedarán reflejados en actas y/o documentos de trabajo.

Anualmente se presentará un **informe de seguimiento** que recoja todos los avances conseguidos, así como los obstáculos identificados como responsables de la no consecución de los objetivos propuestos.

Dichos informes serán trasladados tanto a la Dirección, Junta Directiva y asamblea para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el plazo de los tres últimos meses de vigencia del Plan, tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se llevará a cabo una **evaluación final** del Plan de Igualdad cuyos resultados serán utilizados como parte fundamental del diagnóstico del IV Plan de Igualdad de HORUELO.

Para llevar a cabo esta evaluación se contará con la información recogida en los informes de seguimiento semestrales, así como con aquellas herramientas que se consideren necesarias: cuestionarios para la plantilla, entrevista a informantes clave o grupos de debate, que serán diseñados desde la propia Comisión de Seguimiento.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS	2026				2027				2028				2029			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
LÍNEA 1 .SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
1.1 Realizar/ revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, cuando proceda, actualizarlo. Incluir en el mismo pautas y un guión de preguntas para evitar incurrir en sesgos de género y preguntas personales																
1.2 Analizar los procedimientos de selección actuales para detectar posibles sesgos de género																
1.3 Revisar las ofertas de empleo , de manera que no incluyan criterios discriminatorios en el lenguaje e imágenes utilizado, la descripción de las mismas y criterios de acceso a los puestos de trabajo																
1.4 Difundir entre la plantilla los nuevos puestos con mayor estabilidad o mayor nº de horas para su postulación a los mismos																
1.5 Incluir en todas las ofertas de empleo el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades																
1.6 Incorporar la formación en materia de igualdad como aspecto valorable en los procesos de selección para puestos de responsabilidad (personal directivo , coordinación o puesto con personas a su cargo)																
1.7 Realizar seguimiento, a través de un formulario o entrevista de salida, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a																
1.8 Formar al personal implicado en procesos de selección en materia de igualdad y sobre los posibles sesgos inconscientes que pueden surgir en este proceso																
LÍNEA 2 .CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
2.1.1 Crear un grupo de trabajo con las personas trabajadoras, cuyo cometido será el de actualizar las fichas de descripción de puestos de trabajo,																
2.1.2 Garantizar el acceso de todo el personal a la descripción de su puesto de trabajo y revisión/actualización del mismo																
2.1.3 Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad																

2.2.1 Definición clara de los complementos salariales y extrasalariales ante las brechas detectadas entre hombres y mujeres en la entidad																
2.2.2 Realizar nueva auditoría retributiva desagregada por sexo y categoría profesional, con una clara definición de los puestos de trabajo en relación con los factores y sub-factores de la VPT del Mº de Trabajo y Economía Social, que será negociada con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad																
LÍNEA 3. FORMACIÓN PROFESIONAL																
3.1.1 Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, así como al personal directivo, a cargos intermedios con personas a cargo y a las personas de la parte social miembros de la comisión de seguimiento y evaluación, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos																
3.1.2 Formar en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación de violencia de género a toda la plantilla																
3.1.3 Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal																
3.1.4 Impartir formación en igualdad y en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo específica para las personas que formarán parte de la comisión instructora de los protocolos para la prevención del acoso sexual el acoso por razón de sexo																
3.1.5 Revisar previamente en la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades																
3.2.1 Realizar un plan de formación con la implicación de trabajadores y trabajadoras conforme a lo establecido en V Convenio Colectivo Protección y Reforma y el Convenio de Intervención Social.																
3.2.2 Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc., respetando en todo caso el derecho a la desconexión digital																
3.2.3 Realizar la formación, dentro de la jornada laboral y priorizando la formación online para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales																
3.2.4 Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la entidad a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración																
3.2.5 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas																
LÍNEA 4 .CONDICIONES DE TRABAJO																

4.1 Establecer un procedimiento de promoción objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que tenga en cuenta la perspectiva de género para que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro																
4.2 Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas lleguen a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa. De no existir un medio de difusión; establecer canales al efecto																
4.3 Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto																
4.4 Dar preferencia a las mujeres en el ascenso a puestos de responsabilidad en los que exista infrarrepresentación, siempre que existan igualdad de condiciones de idoneidad y competencia y se respete lo establecido en convenios y acuerdos colectivos.																
4.5 En los procesos de promoción donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe indicando las razones por las que se ha descartado dicha candidatura																
4.6 Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional																
4.7 Priorizar la promoción interna, sólo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa																
4.8 Procurar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida																
4.9 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento																
4.10 Mentoring en competencias de liderazgo, toma de decisiones, etc, que fomenten la promoción de las mujeres de la plantilla a puestos de dirección donde están infrarrepresentadas																
4.11 Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades																
LÍNEA 5 .CONDICIONES DE TRABAJO																
5.1 Revisar la distribución de jornadas, horarios y turnos para evitar la desigualdad en el acceso a horarios favorables																

5.2 Facilitar, en la medida en que el puesto de trabajo lo permita, la flexibilidad horaria, el teletrabajo, y la reducción de jornada en igualdad																
LÍNEA 6. CONCILIACIÓN																
6.1.1 Difundir de manera sistemática y comprensible entre toda la plantilla las medidas de conciliación existentes en la entidad y el documento interno que las recoge (así cómo las nuevas que puedan incorporarse)																
6.1.2 Realizar acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla que fomenten la corresponsabilidad y el reparto equitativo de responsabilidades dentro y fuera de la asociación																
6.2.1 Incluir en la encuestas de clima laboral realizada por la entidad la evaluación del uso y la satisfacción con las medidas de conciliación actuales, detectar obstáculos o barreras en su aplicación y recoger propuestas de nuevas medidas o mejoras																
6.2.2 Analizar los resultados y elaborar un informe con conclusiones y propuestas de actuación																
6.2.3 Presentar el informe de conclusiones a la junta directiva para valorar la viabilidad e implantación de las mejoras detectadas e incorporarlas en el siguiente Plan de Igualdad																
LÍNEA 7.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																
7.1 Priorizar, en la medida de lo posible, la contratación de mujeres a igualdad de méritos en sectores masculinizados																
7.2 Revisar las descripciones de puestos y anuncios de empleo para eliminar lenguaje sexista o sesgos que puedan desincentivar a mujeres																
7.3 Favorecer en las promociones internas, siempre que se cumpla con los criterios objetivos, el acceso de mujeres a sectores de responsabilidad																
LÍNEA 8.POLÍTICA RETRIBUTIVA																
8.1 Sistematización del registro retributivo y seguimiento del mismo																
8.2 Reducir, siempre que el volumen de trabajo de la organización lo permita, la parcialidad involuntaria y equilibrar la distribución de jornadas entre mujeres y hombres																
8.3 Promover el acceso de mujeres a puestos de mayor valor y responsabilidad (acción positiva en promoción interna)																
LÍNEA 9.SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																
9.1 Incorporar la perspectiva de género en el Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad, teniendo en cuenta condiciones biológicas, ergonómicas así como los riesgos relacionados con la																

maternidad, la lactancia y los posibles factores psicosociales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres																
9.2 Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género asegurando su accesibilidad y conocimiento por parte de todo el personal de la entidad																
9.3 Incorporar la perspectiva de género a la formación en Prevención de Riesgos Laborales que la entidad proporciona al nuevo personal																
9.4 Aplicar medidas preventivas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, garantizando su protección y adaptación del puesto conforme a la normativa vigente																
9.5 Elaborar registro de salud laboral con perspectiva de género que incluya información sobre bajas, enfermedades profesionales, accidentes y otros indicadores que permitan identificar posibles desigualdades o riesgos																
LÍNEA 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO																
10.1 Informar a la plantilla sobre la implantación del nuevo protocolo y el canal de denuncia																
10.2 Publicar el protocolo en la página web de la entidad																
10.3 Promover campañas internas periódicas a modo de recordatorio para el conocimiento sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo																
10.4 Impartir formación obligatoria en prevención del acoso a toda la plantilla																
10.5 Realizar formación específica para las personas que forman parte de la Comisión Instructora del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo																
10.6 Incorporar el compromiso contra el acoso en el código ético y políticas internas																
10.7 Gestión y seguimiento de casos y consultas																
LÍNEA 11.PROTOCOLO DE APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS MACHISTAS																
11.1 Difusión general del protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género mediante actuaciones cómo: la publicación del documento en la web y publicaciones informativas en las redes sociales de la entidad respecto de su compromiso con la igualdad dando a conocer la novedad de la implantación del mismo																
11.2 Informar a toda la plantilla sobre la implantación del protocolo y cómo actuar en caso de necesitar utilizarlo																
11.3 Incluir en el procedimiento de bienvenida de incorporación de personal de la entidad, un dossier con información referente a la existencia del protocolo																

11.4 Promover campañas internas periódicas a modo de recordatorio para el conocimiento de dicho protocolo y la sensibilización sobre violencia de género																

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En el caso de que se considere preciso introducir modificaciones o cambios en el presente III Plan de Igualdad, se convocará una reunión de la Comisión de Seguimiento a efectos de su debate e intercambio de propuestas, para lo cual se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento.

En caso de realizarse modificaciones al presente Plan, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla de HORUELO para que las conozca. Todas las discrepancias derivadas del seguimiento, evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

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

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención paritaria de la comisión del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

Firmado por ***4892** ANGEL CARRASCO (R: ****5147*) el día 25/11/2025 con un certificado emitido por AC Representación