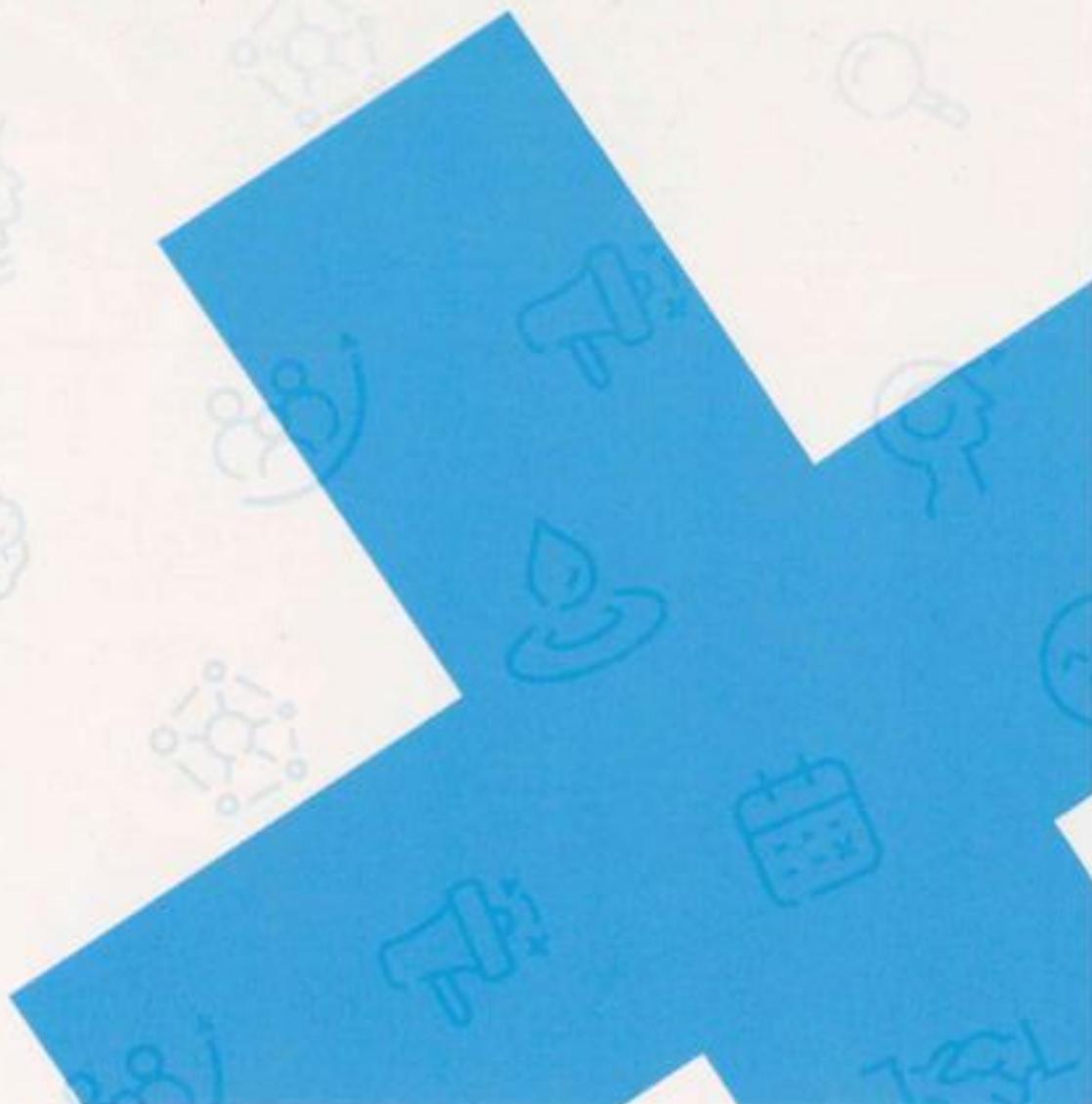




PLAN DE IGUALDAD RECONOCE

2025 - 2029

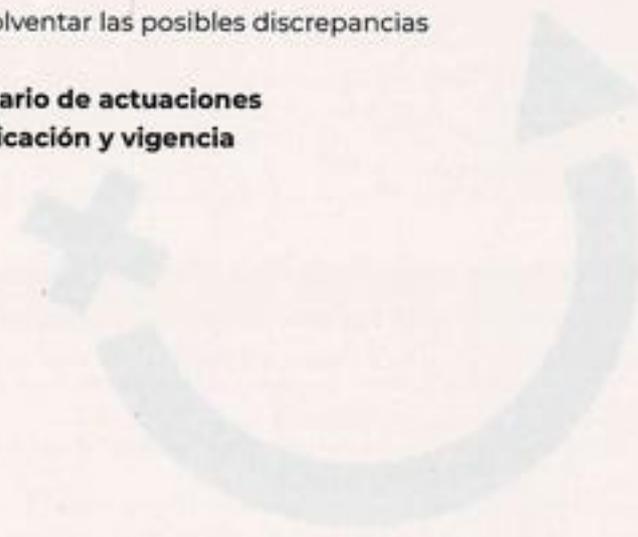
Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social





ÍNDICE

1. Quienes somos	2
a. Resumen de nuestra actividad	2
b. Datos de la empresa	2
2. Marco legal	4
a. Partes suscriptoras y ámbito de aplicación	4
3. Compromiso de la entidad con la Igualdad	5
4. Resumen del Informe de Diagnóstico	5
a. Resultado de la Auditoría Retributiva y Modelo de Valoración de Puestos de Trabajo	11
5. Objetivos del Plan de Igualdad	12
a. Características Generales del Plan	12
b. Objetivos Generales del Plan	12
6. Medidas de Igualdad	13
a. Procesos de Selección y Contratación	13
b. Promoción Profesional	14
c. Formación	15
d. Conciliación Familiar, laboral y Personal	16
e. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo	17
7. Aplicación y seguimiento	18
7.1. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias	18
8. Evaluación y Revisión	19
9. Funcionamiento y calendario de actuaciones	20
10. Procedimiento de modificación y vigencia	20




1. Quienes somos

a. Resumen de nuestra actividad

La Organización Reconoce pertenece al sector de actividad cuyo convenio es el estatal de Acción e Intervención Social, con un centro de trabajo en Madrid. Reconoce es una organización cuyo objetivo principal es mejorar la empleabilidad juvenil y articular una red nacional de organizaciones que impulsen el reconocimiento de las competencias del voluntario. Estableciendo un diálogo entre administraciones públicas, empresas y entidades juveniles y de voluntariado. Reconoce quiere dar visibilidad a las experiencias de voluntariado, a las competencias especiales y todos los beneficios que conlleva y que sea reconocido y certificado; su proceso de certificación online está auditado y registrado.

Reconoce mantiene el compromiso por los valores que la distinguen, Calidad, Responsabilidad, Integridad y pasión en el trabajo que desarrollan. Las personas que integran la plantilla de Reconoce comparten y transmiten los valores y filosofía de la organización. Son profesionales cualificados, con experiencia en el sector, formado y especializado y muy comprometido con su trabajo.

b. Datos de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Asociación Reconoce
CIF	G05419189
Domicilio social	C/ Montera, 24, 6º - 28013 Madrid
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	2021

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Santiago Domínguez Fernández
Cargo	Presidente
Telf.	91 005 91 91
E-mail	administracion@reconoce.org

RESPONSABLE DE LA IGUALDAD/ Persona de Contacto	
Nombre	Carlota Muñoz Guardiola
Cargo	Técnica de gestión de subvenciones y procesos internos
Telf.	91 005 91 91
E-mail	carlotamunoz@reconoce.org

ACTIVIDAD	
Sector actividad	Actividades asociativas
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Actividades para mejorar la empleabilidad juvenil reconociendo el trabajo voluntario
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal

DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	3	Total	9
Centros de trabajo	Madrid					
Facturación anual (€)	500.000					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

2. Marco legal

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal recogido y por tanto, protegido, en múltiples textos de naturaleza internacional, europea y estatal. A partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, la Unión Europea considera la igualdad de géneros como un derecho fundamental e integra este principio en todas sus políticas y acciones, y obliga a todos los estados miembros a hacer lo mismo. También se obliga a eliminar las desigualdades entre ambos géneros. A nivel estatal, la igualdad de géneros cuenta con protección a nivel constitucional, concretamente en los artículos 9.2 y 14. Además, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto, para las empresas de más de 250 trabajadores, el deber de negociar un Plan de Igualdad (Artículo 45). Y el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Mediante el establecimiento de este nuevo plan, se formalizará y renovará la situación actual para el cumplimiento de la normativa legal en materia de igualdad, proyectando así el principio de igualdad tanto a nivel interno como externo y materializará nuestro compromiso constante con la mejora continua también en igualdad.

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

a. Partes suscriptoras y ámbito de aplicación

Para la elaboración del plan se procedió a la constitución de la Comisión de Igualdad/Negociadora, participando en su constitución representantes sindicales del Comité de Empresa de UGT, así como representantes de la empresa. Tanto el informe diagnóstico como el Plan de Igualdad, está revisado y aprobado por los representantes de la Comisión de Igualdad y la Dirección de la Empresa.

La comisión de Igualdad de RECONOCE ORGANIZACIÓN se constituye con fecha 27 de enero de 2025. Está constituida por una mujer y un hombre de los cuales en representación de la plantilla y miembros de UGT es una mujer, y en representación de la empresa un hombre.

Por la parte Empresarial: 1 representante

Por la parte sindical UGT: 1 representante

El presente Plan de Igualdad, será de aplicación para todo el personal de RECONOCE ORGANIZACIÓN de su centro de trabajo, por lo que su aplicación es de ámbito provincial. En cuanto al ámbito temporal, entrará en vigor en la fecha de su

firma. Este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, la duración máxima no exceda del periodo de 4 años previsto en el Real Decreto 901/2020.

3. Compromiso de la entidad con la Igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También es importante mencionar que la Política de Recursos Humanos destaca que la compañía ofrece igualdad de trato a todo su personal en los ámbitos de selección, formación, promoción profesional, remuneración y en todas aquellas medidas que se contemplan para que los colaboradores puedan conciliar su vida laboral con la familiar. La empresa no tiene hasta el momento adoptadas medidas concretas y específicas, por lo que se elaboran y se concretan en el presente Plan de Igualdad con el objeto y compromiso de mejorar acciones detectadas en el diagnóstico.

4. Resumen del Informe de Diagnóstico

Una vez establecidos los objetivos que se pretendían alcanzar mediante la aprobación del Plan, se procedió a recopilar toda la información relativa a las características de la plantilla, disgregándola por sexo. Los datos cuantitativos de la plantilla han sido extraídos del año 01-01-2024 a 31-12-2024. Los datos de la información cualitativa han sido extraídos de las encuestas anónimas que ha realizado la plantilla en los meses de enero y febrero de 2025. Se pasó además de la encuesta generalizada, la encuesta para Empresas Feminizadas.

A partir de esta información se realizó el diagnóstico pertinente y se extrajeron las conclusiones siguientes:

- Los datos de la plantilla de RECONOCE ORGANIZACIÓN está integrada por un total de 11 personas en un único centro de trabajo. De las cuales, 7 son mujeres y 4 hombres, representando al 64% de mujeres y un 36% de hombres a fecha de diciembre de 2024. Estamos ante una plantilla con un 28% más de representación de género femenino que masculino, por lo que podemos concretar que es una empresa feminizada, ya que supera el 60% de la plantilla de género femenino. Por este motivo, se ha cumplimentado la encuesta específica para Empresas feminizadas.



- En cuanto a la distribución por áreas de la plantilla, El total de las áreas de la organización se ha distribuido en cuatro, especificadas a continuación en la tabla. Las áreas con mayor porcentaje de mujeres como puede apreciar en la tabla siguiente son todas a excepción de la Dirección, donde hay únicamente una persona de género masculino. El resto de las áreas de la empresa no están feminizadas al 100%, pero sí con un % de mujeres más alto; lo cual es característica del sector.

% por Puesto, según género	% por Puesto, según género	
	Hombre	Mujer
Relaciones Institucional	33%	67%
Dirección	100%	0%
Gestión y Administració	25%	75%
Desarrollo de proyectos	33%	67%
Total general	36%	64%

- En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, los % más representativos se pueden agrupar en las franjas entre 30 y 45 años. Podríamos decir que es una plantilla media en cuanto a que la suma de estos intervalos entre 30 y 45 años supone el 63% de la plantilla. Lo que hace que no exista una diversidad generacional importante en el grupo, porque la gran mayoría están distribuidos en los intervalos de edad que hemos mencionado, como dato de plantilla en edad media. Observamos que el total de plantilla de 60 años en adelante es únicamente una mujer, edades próximas a tener en cuenta para futuras jubilaciones y sustituciones.

En el detalle pormenorizado por género en el grupo se observan los % con mayores diferencias en las franjas es el de 30 a 35 siendo el % de mujeres mayor que el de hombres. En la franja de 25 a 30 años el % de hombres

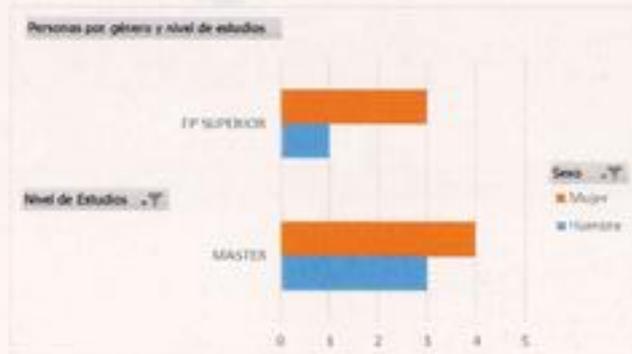
sobre mujeres es más alto. Según los datos del INE en el año 2023 la media de edad de maternidad es de 32.8 años. Observamos que la diferencia en número de mujeres y hombres en esta franja no es significativa, no obstante, será conveniente analizar los datos con número de hijos.

EDAD	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% TOTAL
60 en adelante	1	14%	0	0%	1	9%
55 a 60	0	0%	0	0%	0	0%
50 a 55	0	0%	0	0%	0	0%
45 a 50	0	0%	0	0%	0	0%
40 a 45	3	43%	1	25%	4	36%
35 a 40	0	0%	1	25%	1	9%
30 a 35	2	29%	1	25%	3	27%
25 a 30	1	14%	1	25%	2	18%
20 a 25	0	0%	0	0%	0	0%
20 menos	0	0%	0	0%	0	0%
	7	100%	4	100%	11	100%

- En cuanto al nivel de estudios de la plantilla, En lo que respecta al nivel de estudios de la plantilla, observamos que únicamente hay dos niveles formativos, máster y formación profesional superior; la actividad de la organización requiere de una cualificación profesional específica y especializada para el desempeño de funciones. El 64% del total de la plantilla tiene formación de nivel superior Máster, el 36% de la plantilla tiene titulación superior en formación profesional.

Si analizamos la información pormenorizada por género, se observa que el número de mujeres con formación profesional superior es superior al de los hombres, con un 43% y 25% respectivamente. En estudios nivel máster los % más altos son de plantilla masculina, un 75% de hombres del total de la plantilla frente al 57% que representa la plantilla de mujeres. Aunque unitariamente son más mujeres que hombres con titulación nivel máster.

Podemos concluir que es la plantilla de mujeres la que tiene un nivel formativo superior al de los hombres, este dato está dentro de los resultados esperados ya que es una plantilla feminizada; siendo por lo tanto el número de mujeres superior al de hombres en cuanto a los totales.



- En cuanto al tipo de contrato, Como podemos comprobar los resultados de la plantilla general son que, el 100% de la plantilla tiene un contrato indefinido. Teniendo únicamente dos claves de contrato en toda la plantilla: 100 y 189. Los datos coinciden con el sector, dado que lo más valorado es la experiencia y en otras áreas la especialización técnica. En este caso no existe una alta rotación de personal.
- En cuanto al tipo de Jornada, El tipo de jornada en toda la organización es sin turnos, con un horario continuado. El total de la plantilla y todos los puestos tienen el mismo horario en la jornada de trabajo. No encontramos diferencias en este indicador.
- En referencia a la distribución por categorías profesionales, De esta manera podemos comprobar como existe un mayor equilibrio en los puestos, a excepción del puesto de director como también se indica que coincide con la masculinización en el área de empresa. El puesto de coordinadora es unipersonal y está feminizado, ocurre lo mismo con el puesto de técnico de programa, que son unipersonales y está 100% masculinizados. El total por puestos de la plantilla también refleja el 64% de feminización por puestos. Las funciones de Dirección corresponde a la categoría profesional del GRUPO 0, aplicando el criterio de funciones de dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de la empresa. El Grupo II, según convenio hace referencia a los puestos con actividades profesionales como Técnico/a proyecto, de administración, coordinación. El 91% de la plantilla tiene la misma categoría profesional dentro de la organización

% por categoría, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Técnico/a de administración	33%	67%	100%
Técnico/a de proyecto	33%	67%	100%
Técnico/a de programa	100%	0%	100%
Director/a	100%	0%	100%
Coordinadora/o	0%	100%	100%
Total general	36%	64%	100%

Distribución por categoría profesional y género						
	M	%	H	%	Total	%
GRUPO 0	0	0%	1	25%	1	9%
GRUPO II	7	100%	3	75%	10	91%
Total	7	100%	4	25%	11	100%

- En cuanto al nivel jerárquico por género. El puesto de dirección está masculinizado, tal y como ya se especificó al inicio del diagnóstico. El puesto de mando intermedio está feminizado y en los puestos técnicos existe un equilibrio de género; estos puestos representan el 64% de la plantilla. Por lo que, no encontramos diferencias de género en los niveles jerárquicos, ya que el puesto de dirección es unipersonal.
- Los procesos de selección en la empresa en la empresa RECONOCE ORGANIZACIÓN, cuando existen posiciones disponibles se llevan a cabo de las siguientes formas:

La empresa a través de comunicación interna, tales como boletines, tablón de anuncios, intranet para el reclutamiento de candidatas/as. Así como otros medios como boletines de difusión de empleo. Otros medios utilizados son plataformas de empleo LinkedIn, Infojobs, y otras específicas del tercer sector. Sí existe una publicación de ofertas en su propia web, para aquellas candidaturas que necesitan cubrir. No trabaja con empresas de trabajo temporal para cubrir vacantes.

El principal criterio de selección para los puestos es la formación necesaria y requerida para la oferta vacante. No se realizan pruebas específicas en los procesos que se realizan desde RRHH, únicamente la entrevista personal y lo que se adapta es el guión de entrevista a cada puesto; sin embargo, si la selección la realiza profesionales externos especializados, además de la entrevista se realizan pruebas psicotécnicas adaptadas. No existe un guión de entrevista general para homogeneizar el proceso de selección.

- En lo que a promociones se refiere, comprobamos que, en los años previos al año del diagnóstico no se disponen de datos cuantitativos ni cualitativos de promoción interna. El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, sí existen descripciones de formación, experiencia y competencias en la descripción de cada puesto de trabajo.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que puedan presentarse, al tratarse de una plantilla "pequeña" la información es fluida.

- En cuanto al total de acciones formativas, los datos aportados por la empresa son que se han realizado formaciones durante el año 2024. La empresa proporciona las formaciones en función de las necesidades de los puestos de trabajo, si hay algún empleado/a que solicite alguna formación específica se lo comunican a los responsables de área para participar en los cursos que se han propuesto o que se solicite. El personal con responsabilidades de dirección y gestión tienen formaciones específicas con el puesto para el buen desarrollo de su trabajo.

El modelo de formación presencial y formación online son los más utilizados, dependiendo del contenido de la formación. La formación se realiza dentro de la jornada laboral.

En cuanto a una formación en sensibilidad de género se ha llevado a cabo una formación para toda la plantilla antes de iniciar el diagnóstico. Dentro del plan de formación anual, sería importante incluir una formación específica en materia de selección de personal con perspectiva de género para el personal interno de la empresa, así como información sobre el protocolo de acoso que sí se evidencia la desinformación en las encuestas cualitativas.

- Conciliación entre vida personal, familiar y laboral, Además de las medidas de conciliación recogidas por la ley, RECONOCE ORGANIZACIÓN está enfocada en una cultura de trabajo orientada al servicio del voluntariado. No existen medidas específicas diseñadas para la conciliación, pero sí existe flexibilidad en los horarios de los empleados y empleadas. No existen datos de solicitudes de medidas de conciliación, por lo que esta medida es importante a la hora de tener en cuenta para el Plan de Igualdad.
- En cuanto a los resultados de la encuesta de Empresas feminizadas: Con los datos totales de la plantilla y teniendo en cuenta que el 64% de la plantilla corresponde a una plantilla de género femenino, cumplimiento con la normativa que a partir del 60% se debe tener en cuenta las encuestas específicas para empresas feminizadas. Observamos que a nivel general la participación en el total de encuestas es igual al de las encuestas generales.

Las respuestas ponen de manifiesto que la propia plantilla considera que el sector está feminizado, no por malas experiencias ni por otros motivos, si no atendiendo a la propia actividad de la empresa.

- ★ El 100% de las respuestas indica que es un sector más demandado por mujeres que por hombres entre uno de los motivos que conlleve a que el total de la plantilla el 64% sean mujeres y solo un 36% de hombres.
- ★ Un 100% considera que la empresa no se inclina más por contrata mujeres porque sus salarios sean más bajos, si no por características del sector.
- En cuanto al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, La empresa sí cuenta con un "Protocolo de Actuación y Prevención frente al acoso en el entorno laboral", que es aplicable al conjunto de empleados y empleadas de la empresa, así como a las personas que sin pertenecer a su plantilla presten servicios dentro del ámbito organizativo de la misma. La información de la existencia del protocolo debería ser ampliada y comunicada a toda la plantilla. Esta debería ser una acción para tener en cuenta para el plan de igualdad.

Hasta la fecha no ha habido ninguna denuncia, información o comunicación de acoso sexual y por razón de sexo en RECONOCE ORGANIZACIÓN.

a. Resultado de la Auditoría Retributiva y Modelo de Valoración de Puestos de Trabajo

En cuanto a la auditoría retributiva, se ha realizado con los datos del año del diagnóstico y su vigencia será la misma que la vigencia del plan. Previamente a la auditoría, la empresa realizó la Valoración de Puestos siguiendo la herramienta del Ministerio de trabajo y Ministerio de Igualdad.

Resultado de la Valoración de Puestos: Tras realizar la Valoración de Puestos, ha dado lugar a 5 Agrupaciones (Escala). Distribuidas de la siguiente forma:

- Agrupación 4: Técnico/a de Desarrollo Tecnológico (391 puntos)
- Agrupación 5: Técnico/a de Gestión de Procesos internos y subvenciones (488 puntos)-Técnico/a de proyectos y Formación (420 puntos)-Técnico/a de Comunicación y RRSS (426 puntos)
- Agrupación 6: Responsable de Desarrollo de Proyectos con 507 puntos.
- Agrupación 7: Responsable de Relaciones Institucionales con 570 puntos- Responsable de Gestión y Administración con 571 puntos.
- Agrupación 9: Dirección con 729 puntos.

El resultado de la Auditoría: Los datos hacen referencia al promedio de salario por género del único centro de trabajo con un único convenio, como total de empresa y único CIF. Promedio real percibido en el período temporal analizado.

Por lo que podemos observar existe una diferencia de un 12% en cuanto al promedio de la retribución total percibida real de los hombres con respecto a las mujeres, no existiendo una brecha técnica de género ya que no supera el 25%. Los conceptos tenidos en cuenta para la auditoría son el salario base según convenio, así como los siguientes conceptos: Experiencia, Coordinación, Persona, Responsabilidad y Actividad. La mayor desviación se produce porque el puesto de dirección no solo es unipersonal si no que, además está masculinizado. Al ser el mayor salario, arroja el % más elevado en diferencias salariales con respecto a las mujeres como porcentaje total.

Según las escalas de la VPT, solo confluyen los dos géneros en la escala 5 (puestos técnicos), en esta escala no se producen diferencias de género en el salario base. Se puede observar que no se aprecia brecha de género, ya que la política salarial de la empresa sigue la normativa y está vinculada al convenio de referencia en todo momento. En todo caso sí se ha evidenciado que es únicamente en los complementos donde sí puede haber alguna diferencia, marcada por la experiencia y por la actividad en sí. El puesto de mayor salario está vinculado al puesto de dirección, por lo que, no es una diferencia de género si no de funciones y

responsabilidades; al ser un puesto unipersonal y masculinizado influye en el resultado del % de hombres y mujeres totales.

De las 5 escalas, únicamente la escala 05 está representada por los dos géneros, el resto de las escalas están feminizadas, por lo que no hay diferencias de género.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

a. Características Generales del Plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

1. Está diseñado para todo el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
2. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios y tiene una estrategia que pretende hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en todas sus políticas y a todos los niveles.
3. Considera como principio básico la participación y cooperación de las partes; dirección de la empresa, partes social y conjunto de la plantilla.
4. Tiene un carácter preventivo, eliminando cualquier discriminación futura por razón de sexo.
5. Es abierto y dinámico a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a través de la evaluación y el seguimiento.
6. Parte principalmente de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos necesarios para llevar a cabo su implantación, seguimiento y evaluación.

b. Objetivos Generales del Plan

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, la selección, la promoción, la formación, la conciliación, en las medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
2. Comunicación, sensibilización y cultura de empresa alineada a la Igualdad de género.
3. Sensibilizar hacia una transversalidad de género en todas las áreas de la empresa.

- 4. Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- 5. Avanzar en la ruptura de roles de género asociados a puestos de trabajo que por educación y cultura se asignan a hombres y a mujeres

Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, como nexo con la Comisión de Igualdad, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Indicadores: Persona designada

Responsable: Carlota Muñoz Guardiola

Calendario: Inmediato a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

6. Medidas de Igualdad

Se negocian y establecen un total de 5 medidas:

a. Procesos de Selección y Contratación

Ficha de Medida 1	
Área de Actuación	Área de Selección y Contratación
Medida	Modificar y mejorar el actual protocolo de selección y contratación. Realizar un protocolo de información y comunicación en materia de igualdad en nuevas contrataciones para que conozcan los procedimientos que tiene la empresa
Objetivos que persigue	Mejorar la calidad contractual de puestos de dirección para equilibrar
Descripción detallada de la medida	Modificar y mejorar el actual protocolo de selección y contratación en cuanto a especificar: Establecimiento claro de lo que se solicita en la oferta, requisitos del perfil y competencias, así como lo que se ofrece en cuanto a tipología de contrato, ubicación geográfica del puesto, así como otros beneficios que pueda incluir el puesto. Realizar un protocolo de información y comunicación en materia de igualdad en nuevas contrataciones donde se les informe de las medidas que la empresa fomenta a través del Plan de Igualdad, así como del protocolo de acoso, y la atención e implicación de la empresa en materia de

	Violencia de Género. Recogida de datos de ofertas de empleo que se necesitan, procesos de selección y CV recibidos.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa y nuevas contrataciones
Cronograma de implantación	En 3 meses tras la forma y aprobación del Plan se revisará de forma completa el documento para las nuevas contrataciones desde la firma
Responsable	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos internos y externos que puedan facilitar la implantación y seguimiento de la acción Recursos materiales que sirvan de apoyo para la implementación y seguimiento de la acción (documentos, folletos, formularios, etc)
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Número de incorporaciones nuevas por género con la verificación de la información y entrega de documentación del protocolo de información y comunicación Registro de ofertas, procesos de selección y CV recibidos por género.

b. Promoción Profesional

Ficha de Medida 2	
Área de Actuación	Promoción profesional
Medida	Establecer un protocolo de Promoción Interna. Establecer un modelo de comunicación de las plazas vacantes. Registro de cada convocatoria de las personas candidatas
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal, en aquellas áreas especialmente masculinizadas y feminizadas, con el objetivo de equilibrarlas
Descripción detallada de la medida	Establecer un protocolo de promoción interna cumplimentando toda la información necesaria para el perfil. Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.

Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa
Cronograma de implantación	En 6 meses tras la firma y aprobación del Plan.
Responsable	Responsable de igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos internos y externos que puedan facilitar la implantación y seguimiento de la acción Recursos materiales que sirvan de apoyo para la implementación y seguimiento de la acción (documentos, folletos, formularios, etc)
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar el desarrollo e implementación del protocolo de promoción interna en cuanto a la creación de perfiles profesionales 2. Número de procesos de promoción realizados 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan y puestos. 5. Identificar los puestos de dirección que puedan ser promocionales y en caso de que no, especificar los motivos detectados

c. Formación

Ficha de Medida 3	
Área de Actuación	Formación
Medida	Incluir formación en materia de igualdad e inclusión en los puestos que intervienen en los procesos de selección y promoción interna Formación digital/online en materia de igualdad para nuevas contrataciones.
Objetivos que persigue	Sensibilizar con la formación en materia de igualdad, en todas las áreas y personal de la empresa
Descripción detallada de la medida	Incluir formación en materia de igualdad dentro del Plan de Formación anual para la plantilla Formación básica del Plan de Igualdad digital para nuevas contrataciones.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa y nuevas incorporaciones
Cronograma de	En 1 año tras la firma y aprobación del Plan

implantación	
Responsable	Responsable de igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos internos y externos que puedan facilitar la implementación y seguimiento de la acción Recursos materiales que sirvan de apoyo para la implementación y seguimiento de la acción (TICs, documentos, folletos, formularios, etc.)
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar la inclusión de Formación en materia de igualdad en el plan formativo anual 2. Cómputo total de horas en materia desagrado por género/áreas de la empresa 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por tipo de formación.

d. Conciliación Familiar, laboral y Personal

Ficha de Medida 4	
Área de Actuación	Corresponsabilidad y conciliación familiar
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar que la empresa informa y se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar. Informar al personal de medidas de conciliación de vida personal y profesional que existen en la empresa y según normativa laboral.
Descripción detallada de la medida	Informar de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla comunicando su acceso y ubicación de la información al personal y nuevas incorporaciones. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal
Personas destinatarias	Todo el personal de la entidad
Cronograma de implantación	En 6 meses tras la firma y aprobación del plan en cuanto a difusión. En 1 año tras la firma en la implementación de encuesta periódica (anual)
Responsable	Responsable de igualdad y comisión de seguimiento
Recursos	Recursos humanos internos y externos que puedan facilitar

asociados	la implantación y seguimiento de la acción Recursos materiales que sirvan de apoyo para la implementación y seguimiento de la acción (documentos, folletos, formularios, etc)
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Realización de encuesta anual para conocer las necesidades y detección de mejoras.

e. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo

Ficha de Medida 5	
Área de Actuación	Protocolo de acoso sexual y por razón de género
Medida	Informar acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla, donde está ubicado, identificación de casos y correcta activación
Objetivos que persigue	proporcionar y garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad
Descripción detallada de la medida	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo Formación específica acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla
Personas destinatarias	Todo el personal de la entidad
Cronograma de implantación	En 3 meses tras la firma y aprobación del Plan
Responsable	Responsable de igualdad y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos internos y externos que puedan facilitar la implantación y seguimiento de la acción Recursos materiales que sirvan de apoyo para la implementación y seguimiento de la acción (documentos, folletos, formularios, etc)
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Formación básica Evaluación de la formación Seguimiento e información a la comisión de igualdad en cuanto a activación del protocolo de acoso en caso de que existan activaciones y aperturas de expedientes.

7. Aplicación y seguimiento

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de RECONOCE ORGANIZACIÓN permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes medidas de actuación que se han contemplado durante y tras su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente y de manera programada, esto facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este seguimiento permitirá modificar y corregir aquello que imposibilite la consecución de objetivos, y dotará al Plan de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de RECONOCE ORGANIZACIÓN.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de RECONOCE ORGANIZACIÓN será la misma que la comisión negociadora actual.

Podrán nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as. La designación de las personas asesores/as se realizará a los 2 meses de la firma del Plan, estas personas tendrán voz, pero no voto en las decisiones.

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
2. El grado en el que se han ejecutado las medidas.
3. Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras, bien sean correctoras o no.

En el marco del compromiso de la Asociación Reconoce con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se establece el siguiente procedimiento para abordar de manera eficaz y participativa cualquier discrepancia que pudiera surgir durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

7.1. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias

Este procedimiento tiene como finalidad garantizar que, en caso de conflicto o diferencia de criterios, se actúe de manera transparente, ordenada y consensuada, asegurando así la correcta implementación del Plan y la mejora continua de las políticas de igualdad.

Las discrepancias pueden tener diversas formas: desde interpretaciones distintas sobre el contenido del Plan, hasta posibles incumplimientos de las acciones previstas, desacuerdos respecto a los indicadores de evaluación, o dificultades no previstas que obstaculicen su correcta ejecución. Cualquier persona involucrada en el desarrollo del Plan —ya sea personal técnico, voluntariado, integrantes de la Comisión de Igualdad o de los órganos directivos— podrá comunicar una discrepancia cuando lo considere necesario.

Cuando se detecte una situación de este tipo, deberá comunicarse por escrito a la Comisión de Igualdad o a la persona responsable del seguimiento del Plan.

Una vez recibida la comunicación, la Comisión de Igualdad analizará el caso en un plazo no superior a diez días hábiles. Este análisis podrá incluir reuniones con las partes implicadas, recopilación de información adicional o la consulta de documentos relacionados. El objetivo será comprender el origen de la discrepancia, valorar su impacto sobre el Plan y buscar la mejor forma de resolverla de manera colaborativa.

Tras la valoración, la Comisión propondrá una solución que puede consistir en una modificación puntual de la medida afectada, una reinterpretación consensuada de los contenidos del Plan, el establecimiento de mecanismos de mediación, o bien la formulación de una propuesta de mejora para futuras revisiones del documento. Esta resolución será comunicada formalmente a las personas implicadas en un plazo máximo de quince días hábiles desde la resolución de la discrepancia.

Todo el proceso quedará documentado y formará parte del expediente de seguimiento del Plan de Igualdad, garantizando así la trazabilidad y la posibilidad de revisión posterior. Asimismo, el propio procedimiento podrá revisarse y actualizarse en función de la experiencia adquirida, con el objetivo de mejorar su aplicabilidad y efectividad.

Este mecanismo no solo permite resolver conflictos de forma constructiva, sino que también refuerza el compromiso institucional con una gestión transparente, participativa y justa del Plan de Igualdad.

8. Evaluación y Revisión

Para la Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan.
- El grado de corrección de las medidas detectadas en el diagnóstico.
- El grado de consecución de los resultados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o se ha percibido durante las acciones.

- Los cambios que se hayan producido de las medidas, atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- Los cambios en la cultura de la empresa en cuanto a actitudes, prácticas de RR. HH, etc.
- La reducción de desequilibrios de la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos y áreas.

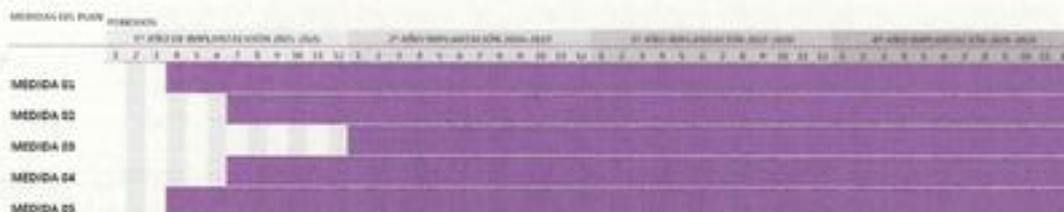
Para la evaluación y revisión del Plan se utilizarán las fichas y cuestionarios específicos para ello.

9. Funcionamiento y calendario de actuaciones

La comisión tendrá las siguientes Funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
2. Participación y asesoramiento de la forma de adopción de las medidas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad marcados dentro de la empresa, con el objetivo de comprobar si las medidas puestas en marcha son eficientes para lograr los resultados, y proponiendo en su caso, medidas correctoras.

Cronograma Implantación de Medidas



Para esta fase se utilizarán las fichas y cuestionarios específicos para ello.

La Comisión se reunirá cada 6 meses durante el 1º año de vigencia del plan, y una vez al año los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario, previa comunicación escrita e indicando los puntos a tratar en el orden del día y con una antelación no inferior a 15 días.

10. Procedimiento de modificación y vigencia

En el supuesto de que la implantación, el informe de seguimiento y/o evaluación planten la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones de algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la Empresa y a

la Comisión de seguimiento previamente antes de introducir adaptaciones o modificaciones.

El Plan tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma y aprobación. Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad



En Madrid a 8 de abril de 2025

Reunidas por la Empresa:

David Arduengo Fernández

Director

Por la parte de Representación de los Trabajadores;

Por UGT: Carlota Muñoz Guardiola

Técnica de Administración y Gestión

Se acuerda:

1. La firma del Plan de Igualdad de RECONOCE ORGANIZACIÓN por parte de UGT y la Empresa.

Y sin nada más que añadir, finalizamos la reunión en Madrid a las 10.30 horas del día 8 de abril de 2025.

Firmas:



En representación de la Empresa
David Arduengo Fernández



En representación de UGT
Carlota Muñoz Guardiola

Re)A