
PLAN DE IGUALDAD



SITUACIÓN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1 diciembre de 2022



Índice

1.- Introducción	2
2.- Datos básicos	7
3.- Ámbito del plan de igualdad	9
4.- Conclusiones del diagnóstico	10
5.- Resultados de la auditoría retributiva	18
6.- Áreas de intervención, medidas y objetivos	22
7.- Medios y recursos	31
8.- Calendario	32
9.- Sistema de seguimiento y evaluación	33
10.- Comisión de seguimiento y evaluación	35
11.- Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	36
ANEXO. Ficha de seguimiento	38

1.- Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es el derecho fundamental y universal a no ser discriminado, directa o indirectamente, por razón de sexo, y viene recogido en la Constitución Española (CE, art. 1.1 y art. 14) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (TUE, art. 2). Además de un derecho, estamos ante la prohibición de discriminación como mandato constitucional, según el cual no está permitido dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido -como el sexo- y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho. Por tanto, a nivel individual y organizacional, todos/as estamos obligados/as a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan discontinuas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunas muestras podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

Este es el motivo por el que se adoptan legalmente acciones en distintas áreas que suponen ventajas al sexo menos representado hasta alcanzar el equilibrio entre ambos, no con el fin de otorgar posiciones ventajosas, sino para garantizar que ambos gocen de las mismas condiciones, surgiendo con este fin los Planes de Igualdad en el ámbito laboral.

Los Planes de Igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un Plan de Igualdad de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para el diseño del Plan de Igualdad se han respetado los criterios específicos señalados en el Anexo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. De forma paralela se han tenido en cuenta los preceptos de aplicación para la elaboración de planes de igualdad en empresas contenidos en las siguientes normas:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. 2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

- **Convenio colectivo estatal de acción e intervención social**

Artículo. 58: “Se prohíbe toda discriminación en razón de (...), sexo, (...) en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo

con los contenidos referidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”.

En el art. 61: “En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (...) constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones Las organizaciones del sector **aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa**. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

1. Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
2. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
3. Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
4. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa
5. Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
6. Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
7. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
8. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
9. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
10. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
11. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
12. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
13. Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o *mobbing*.
14. Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté sub representado en el puesto de trabajo a cubrir.
15. Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones”.

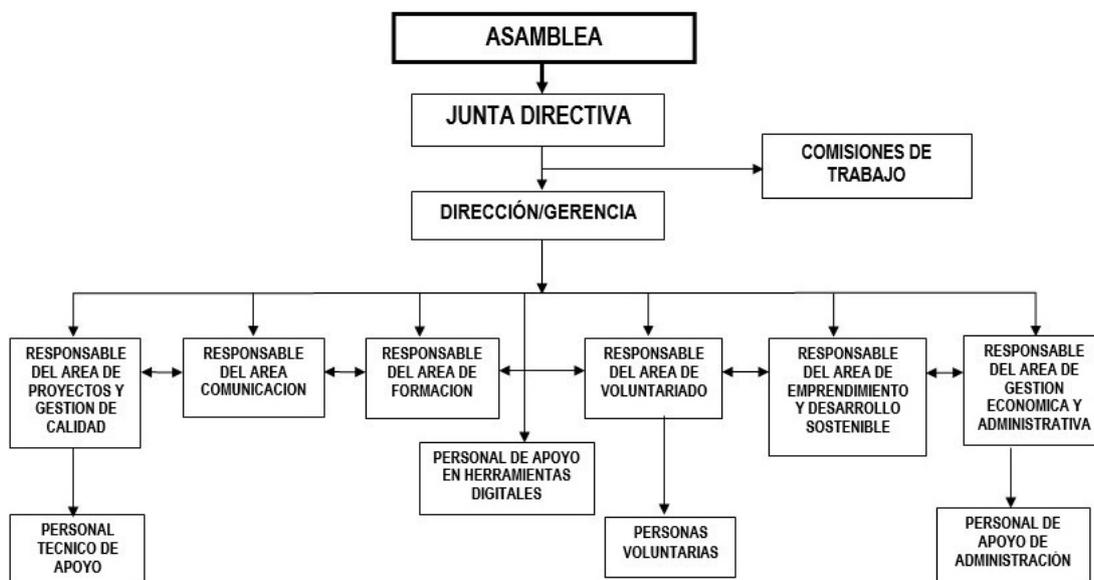
2.- Datos básicos

Ficha técnica

DATOS GENERALES	
Razón Social	COCEDER, Confederación de Centros de Desarrollo Rural
C.I.F.	G47306568
Domicilio social	Fuente el Sol, 2, 47009 Valladolid
Forma jurídica	Asociación
Página web	https://www.coceder.org/
Sector Actividad	Otros actividades asociativas n.c.o.p.
CNAE	94.99
Ámbito territorial	Estatal
Centros	Valladolid, León, Málaga, Badajoz, Asturias, Palencia, Orense, Ávila, Zaragoza, Sevilla, Castellón de la Plana, Valencia, Lérida.
DIMENSIÓN	
N.º trabajadores/as	49 (de acuerdo al cómputo del art. 3 RD 901/2020)
Representación legal del personal	No
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Juan Manuel Polentinos Castellanos
Cargo	Gerente
Teléfono	983 371 279
E-mail	info@coceder.org
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	María Jesús Cordero Villarreal
Cargo	Responsable de Formación
Teléfono	983 371 279
E-mail	info@coceder.org

Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017.

Estructura organizativa



Compromiso de COCEDER con la igualdad

COCEDER hizo público el pasado 29 de enero de 2022 su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, por el cual acuerda establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

- Juan Manuel Polentinos Castellanos, Gerente de COCEDER
- María Jesús Cordero Villarreal, Responsable de Formación de COCEDER

POR LA PARTE SOCIAL

- Vanesa Herrera Rojo, Representante de UGT
- Eva Espeso González, Representante de CCOO

3.- **Ámbito del plan de igualdad**

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: **b) Ámbito personal, territorial y temporal.***

Ámbito territorial

El Plan de Igualdad se extiende a toda la entidad, independientemente del lugar de trabajo de las personas. COCEDER tiene personas trabajadoras en las siguientes provincias¹: VALLADOLID, LEÓN, MÁLAGA, BADAJOZ, ASTURIAS, PALENCIA, ORENSE, ÁVILA, ZARAGOZA, SEVILLA, CASTELLÓN, VALENCIA Y LLEIDA.

Ámbito funcional

El Plan de Igualdad es de aplicación **a todos puestos y niveles jerárquicos de la empresa** y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su firma, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 18 de enero de 2023 hasta el 17 de enero de 2027.

En caso de requerimiento o necesidad, el plan de igualdad podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad de acuerdo al procedimiento recogido en este documento.

Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

¹ Las personas que no trabajan en la sede de COCEDER en Valladolid, desempeñan sus trabajos en Centros de Desarrollo Rural de otras localidades.

4.- Conclusiones del diagnóstico

RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

COCEDER es una entidad feminizada, el 73,08% de las personas trabajadoras son mujeres, el 26,92% son hombres.

Distribución de la plantilla por edad

La edad media de mujeres y la edad media de los hombres es la misma: 43 años de edad. Los datos analizados no reflejan desigualdad entre mujeres y hombres, más allá de los derivados del mayor porcentaje de mujeres en la entidad.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación y vinculación

Los datos de distribución indican que hay más mujeres que hombres en ambos tipos de contrato: jornada a tiempo parcial y jornada a tiempo completo. Los datos de concentración indican que el número de mujeres con contrato a jornada completa y el número de mujeres con contrato a tiempo parcial es similar. En el caso de los hombres de cada 100, 57 tendrían jornada completa y 43 jornada a tiempo parcial.

Los datos de distribución indican que hay más mujeres que hombres en ambos tipos de contrato: jornada a tiempo parcial (con jornadas realizadas por las mujeres inferiores a las de los hombres) y jornada a tiempo completo. Los datos de concentración indican que el número de mujeres con contrato a jornada completa y el número de mujeres con contrato a tiempo parcial es similar. En el caso de los hombres de cada 100,57 tendrían jornada completa y 43 jornada a tiempo parcial.

Propuesta de mejora:

- *Analizar las posibilidades de disminuir la temporalidad de la plantilla en general y de las mujeres en particular.*

Distribución de la plantilla por jornada

Los datos de distribución indican que hay más mujeres que hombres en ambos tipos de jornada. Los datos de concentración indican que el más del 38% de las mujeres que trabajan en COCEDER tiene jornada continua; en el caso de los hombres este porcentaje se rebaja en 10 puntos. Se podría concluir que los hombres realizan más jornada partidas que las mujeres.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Los datos de distribución muestran que hay más mujeres que hombres en todos los tramos de antigüedad. Los datos de concentración muestran que las mujeres se distribuyen por todos los tramos de antigüedad; no hay hombres con antigüedad entre 2 y 4 años. Se explica porque es un sector feminizado dónde los hombres se han incorporado con posterioridad.

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico.

El 100% de los hombres y el 89% de las mujeres que trabajan en COCEDER tienen titulación universitaria. Algo más del 10% del total de trabajadores tienen formación de Formación Profesional (Administración, Educadora e Investigación).

La gerencia está ocupada por un hombre. El nivel de Responsable de Área se encuentra feminizado; más del 60% de las personas que ocupan estos puestos son mujeres. El organigrama que figura más abajo corresponde al año 2021, en estos momentos la entidad se encuentra en un proceso de reestructuración y definición de puestos de trabajo, con lo cual el organigrama que resulte de tal proceso será diferente al anterior. En este nuevo proceso se tendrá en cuenta la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.



Evolución en la promoción en los últimos años

El 85,37% de las personas trabajadoras que respondieron a la encuesta piensa los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción profesional en la empresa. El 4,88% no sabe o no contesta; y el 9,76% piensa que no existen las mismas posibilidades —todas son mujeres (4) —.

No ha habido promociones profesionales de cambio de puesto, si ha habido incrementos de salario con cambios de grupo profesional en el convenio. Una mujer con menores a cargo y formación universitaria.

Plantilla por puesto de trabajo

Plantilla por áreas. En el área de Administración sólo trabajan mujeres. La Dirección está ocupada por un hombre. Hay dos áreas con paridad: comunicación e informática. El Área Técnica está feminizada. Es en esta área la que concentra el mayor número de puestos de trabajo, tanto de mujeres como de hombres —89,47% y el 85,71% respectivamente—.

Plantilla por puestos de trabajo. De los 9 puestos de trabajo que existen en la empresa, 6 están feminizados (más del 60% de las personas que los ocupan son mujeres). En dos puestos existe paridad (comunicación e informático/a); otro está ocupado por un hombre. Es el puesto de nivel superior: gerencia.

Plantilla por grupo. En dos grupos 0 y 3) existe paridad; en los demás el número de mujeres supera al número de hombres. El grupo 1 es el que concentra mayor número de mujeres y de hombres (67% y 71% respectivamente). En el grupo más bajo (4) sólo hay mujeres, no hay hombres contratados en este grupo

Publicidad, imágenes y lenguaje

Las imágenes de COCEDER son inclusivas y muestran igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El 92,68% de las personas trabajadoras cree que en COCEDER existe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El 7,32% no sabe o no contesta. No hay personas que afirmen que en COCEDER no existe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El 95,12% afirman que en la entrevista de selección no le plantearon preguntas relacionadas con el estado civil o la situación familiar. El 2,44% no sabe o no contesta; y el 2,44% afirma que sí le hicieron ese tipo de preguntas.

Propuesta de mejora:

- *Revisar la documentación interna y externa con perspectiva de género previa a su publicación.*

Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

El 92,68% de las personas trabajadoras que han respondido a la encuesta piensa los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a trabajar en la entidad. El 4,88% no sabe o no contesta; y el 2,44% piensa que no existen las mismas posibilidades (1 persona que es mujer).

COCEDER dispone de un Plan de Personas (2018). En el Protocolo de selección, incorporación, acogida y desvinculación no se observan sesgos de género. Dicho Protocolo recoge entre sus principios y objetivos los de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La entidad comunica a las entidades que proveen de candidaturas su compromiso con la igualdad de oportunidades y la necesidad de presentar listas de candidaturas paritarias para cada puesto de trabajo.

Propuesta de mejora:

- *Revisar el Plan de gestión de personas y cada uno de los documentos que lo integran para mejorar la aplicación de la perspectiva de género.*

Ingresos último año

No se aprecian desigualdades por la edad de las personas contratadas. No existen datos de las candidaturas presentados a cada proceso de selección por razón de sexo. No se aprecian desigualdades por el tipo de contrato realizado. Según el tipo de jornada, el mayor porcentaje de mujeres y de hombres realizan jornada continua/partida. Sí hay diferencia en que la media de horas de contratación de los hombres es de 24h/semana, mientras que la de las mujeres es de 31h/semana. El 70% de las personas contratadas fueron mujeres 43, y el 30% hombres 18.

Ceses último año

De acuerdo al convenio colectivo de aplicación, se considera contrato por obra o servicio determinado los utilizados para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a

programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción —cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda— será considerada como una finalización de obra y servicio. En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio los vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia. Cesaron 39 mujeres y 17 hombres.

Según datos de distribución, excepto en dos tramos de edad (25 años o menos y entre 46 y 55 años) en todos los demás, han cesado más mujeres que hombres. En el tramo de edad entre 36 y 45 años es el que concentra mayor número de mujeres y mayor número de hombres que han cesado en el trabajo.

Según datos de distribución, son más las mujeres que han finalizado el contrato de trabajo que hombres. En la causa de despido por cese voluntario, existe paridad. De acuerdo a los datos de concentración el fin de contrato temporal es la causa que concentra mayor número de mujeres y de hombres. No se refleja desigualdad entre mujeres y hombres.

En los puestos de trabajo de administrativo/a; agente de igualdad, educador/a; educador/a medioambiental; investigación grupo 2; orientador/a laboral han cesado más mujeres que hombres, de acuerdo a los datos de distribución.

De acuerdo a los datos de concentración el puesto de trabajo con mayor concentración de mujeres cesadas es el de educador/a; en el caso de los hombres, investigación del nivel 1.

Hay mujeres que han cesado en el puesto con formación universitaria y con formación de FP. En el caso de los hombres todos los que han cesado tiene formación universitaria. Estos datos se corresponden con otros de las tablas anteriores: no hay hombres con formación profesional en la empresa.

Todas las personas, mujeres y hombres, que han cesado tienen contratos temporales. En los datos de distribución se reflejan más mujeres cesadas porque hay más mujeres contratadas en la empresa con contrato temporal. Si analizamos los datos de concentración las diferencias entre mujeres y hombres desaparecen.

Hay más mujeres que han cesado en ambos tipos de jornada de acuerdo a los datos de distribución. Los datos de concentración muestran semejanzas entre las jornada que tenían los hombres y las mujeres que han cesado.

Criterios y canales de información y/o comunicación

Se utilizan tablones de anuncios, correos electrónicos corporativos, página web, etc.

Criterios, métodos y/o procesos para la descripción de puestos de trabajo.

Se aplican los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación (art. 14) que establece que los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Para la cobertura de dichos puestos se realiza siempre un proceso de comunicación interna en la que se ofrece la plaza al personal de la empresa, conforme a los criterios de selección que COCEDER establezca en cada caso. Se favorece la promoción interna del personal de la organización. COCEDER tiene como norma ofrecer en primer lugar la oferta de vacantes y plazas —excepto los que se refirieren a puestos de confianza—, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Esta norma contiene además las informaciones,

procedimientos y derechos de participación y consulta. La designación de los puestos de confianza puede contener sesgos de género.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios.

Se utiliza un lenguaje neutro en los formularios y en todas las pruebas y documentos relacionados con los procesos de selección.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección

Las personas que intervienen en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género, aunque no específicamente en selección no sexista.

Propuestas de mejoras:

- *Ampliar la formación en cuestiones de género e igualdad de oportunidades, especialmente en la selección no sexista.*

Formación

COCEDER dispone de un Plan de Personas (2018). Dicho documento incorpora una parte denominada "Plan de Formación". El 51,22% afirman que la formación facilitada por la empresa es útil para la promoción profesional en la empresa. El 39,02% no sabe o no contesta; y el 7,32% afirma que no —todas son mujeres—. No se dispone de información sobre el número de personas que han solicitado la formación por sexo. En general, participan en la formación todas las personas que la solicitan.

Propuestas de mejoras:

- *Recoger los datos de solicitudes y participación en las acciones formativas desagregados por razón de sexo. Ampliar la formación en cuestiones de género e igualdad de oportunidades, especialmente en la selección no sexista.*
- *Incluir módulos relativos a la igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas.*

Sistemas y/o criterios de clasificación profesional

El 76,19% de los hombres se encuentran en los grupos profesionales 0 y 1, mientras que están en estos grupos el 68,42% de las mujeres, 7,7 puntos porcentuales de diferencia en perjuicio de las mujeres. Plantilla por grupo. En dos grupos 0 y 3) existe paridad; en los demás el número de mujeres supera al número de hombres. El grupo 1 es el que concentra mayor número de mujeres y de hombres (67% y 71% respectivamente). En el grupo más bajo (4) sólo hay mujeres, no hay hombres contratados en este grupo

Propuestas de mejoras:

- *Favorecer la paridad en todos los grupos profesionales.*

Registro retributivo

El 78,05% afirma que su salario es adecuado a su formación académica. El 4,88% no sabe o no contesta; y el 17,07% afirma que su salario no es adecuado a su formación académica. El 2,44% afirma cobra menos como consecuencia del ejercicio de un derecho de conciliación —una mujer según valores absolutos—.

El 26,83% no sabe o no contesta; y el 70,73% afirma que no cobra menos como consecuencia del ejercicio de un derecho de conciliación. Media equiparada por contrato. Brecha salarial: 1,72%. Mediana equiparada por contrato. Brecha salarial: 11,02%. Las brechas salariales están justificadas por las condiciones laborales y las aplicación del convenio colectivo actual o anteriores.

Principalmente responden a que las mujeres tienen mayor número de contratos temporales y a tiempo parcial. También existe un complemento salarial sin denominación específica, siendo mejorables la denominación de las causas de percepción de los complementos salariales.

Jornada de trabajo.

La jornada anual máxima de trabajo efectivo es de 1.750 horas anuales. No se encuentran diferencias por razón de sexo.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Se aplica lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales para la protección de la maternidad —riesgo durante el embarazo y la lactancia natural—. Además, de acuerdo CC art, 81, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

No se han realizado estudios hasta el momento dirigidos a detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral.

Propuestas de mejoras:

- *Evaluar los riesgos psicosociales, en su caso.*

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

No existe un protocolo de intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, aunque se respetan escrupulosamente los tiempos de descanso.

Propuestas de mejoras:

- *Diseñar un Protocolo de desconexión digital*

Régimen de movilidad funcional y geográfica

No ha habido movilidads funcionales o geográficas durante el año 2021.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han realizado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años. Tampoco inaplicaciones del convenio. No existen en la entidad estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

El 78,05% afirma que COCEDER favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. El 17,07% no sabe o no contesta; y el 4,88% afirma que COCEDER no favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral —dos mujeres según valores absolutos—. El 43,90% afirma que conocen las medidas de conciliación disponibles. El 36,59% no sabe o no contesta; y el 19,51 afirma que no conocen las medidas de conciliación disponibles.

Según los datos de distribución son las mujeres las que hacen uso de todos los derechos de conciliación excepto los que se sitúan en la categoría de otros. Los datos de concentración indican que el derecho más ejercido por las trabajadoras es la asistencia a consulta médica. Los hombres sólo han disfrutado de derechos incluidos en la categoría de “otros”. El 96% de los derechos ha sido disfrutado por las mujeres. Los derechos de conciliación recogidos en el convenio de aplicación no están actualizados.

Propuestas de mejoras:

- *Informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal laboral y familiar.*
- *Favorecer la corresponsabilidad.*

Infrarrepresentación femenina

Hay exclusivamente representación de mujeres en: Áreas: administración, Puestos: administrativo/a, agente de igualdad, educador/a medioambiental, Grupos: Grupo 4. Hay exclusivamente hombres en: Áreas: Dirección, Puestos: Director/a. Existe paridad: Áreas: Informática y comunicación, Puestos Informática y comunicación, Grupos: Grupo 0. Hay más representación de mujeres que de hombres en: Áreas: Técnico, Puestos: Educador/a; investigador/a y orientador/a laboral, Grupos: Grupo 1, 2 y 3. No hay más representación de hombres que de mujeres en ningún área, puesto o grupo, excepto los mencionados con anterioridad en los que sólo hay hombres.

Propuestas de mejoras:

- *Procurar la paridad en todas las áreas, grupos y puestos.*

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

COCEDER no ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. Tampoco se han puesto en marcha medidas concretas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El 100% de las personas encuestadas afirma que no conoce casos de acoso. El 75,61% afirma que si sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo. El 4,88% no sabe o no contesta; y el 19,51 afirma que no sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo —el 87,5% de las personas que han respondido que no sabrían son mujeres—.

Propuestas de mejoras:

- *Actualizar el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Violencia de género

No hay trabajadoras víctimas de violencia de género. No, se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión; ni existen programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Propuestas de mejoras:

- *Informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

5.- Resultados de la auditoría retributiva

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: **d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.***

El sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo es **la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad disponible en la página Web del Instituto de las Mujeres**². Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y permite:

a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.

b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades. La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre 4

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

No se aprecia relevancia de factores desencadenantes de diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

5.1.- Objetivos del plan de actuación

Se plantean como objetivos de la Auditoría Retributiva:

1. Actualizar el organigrama de la empresa.
2. Homogeneizar los nombres de los puestos de trabajo.
3. Utilizar un lenguaje inclusivo en la definición de los puestos de trabajo.

² <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

4. Adecuar el nombre del puesto a nivel jerárquico que ocupa en la empresa.
5. Formar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a la dirección de la entidad y mandos intermedios.

5.2.- Actuaciones concretas

Se plantean como actuaciones concretas para alcanzar los objetivos anteriores las siguientes:

1. Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva.
2. Designar a una persona responsable de la Auditoría Retributiva en COCEDER.
3. Crear un equipo en COCEDER con formación en Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo.
4. Planear un cronograma de trabajo y formación.
5. Formar al equipo y a la persona responsable de VPT y RG.
6. Diseñar y entregar a la plantilla un modelo de encuesta para la autovaloración de su puesto de trabajo.

5.3.- Cronograma y persona

La auditoría retributiva tendrá la misma duración y vigencia que el Plan de Igualdad en el que se integra.

Medida	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva. 	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> • Designar a una persona responsable de la Auditoría Retributiva en COCEDER. 	Planificación en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> • Crear un equipo en COCEDER con formación en Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo. 	Planificación en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> • Planear un cronograma de trabajo y formación. 	Planificación en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> • Formar al equipo y a la persona responsable de VPT y RG. 	Cursos de formación de anuales.
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y entregar a la plantilla un modelo de encuesta para la autovaloración de su puesto de trabajo. 	Planificación en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad

5.4.- Personas responsables

Objetivo	Medida	Responsable
1. Actualizar el organigrama de la	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y entregar a la plantilla un modelo de encuesta para la autovaloración de su puesto de 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Responsable de Igualdad • Grupo de trabajo de

<p>empresa.</p>	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva. Designar a una persona responsable de la Auditoría Retributiva en COCEDER. Crear un equipo en COCEDER con formación en Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo. 	<p>COCEDER</p> <ul style="list-style-type: none"> Comisión de seguimiento y evaluación del PI
<p>2. Homogeneizar los nombres de los puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva. Designar a una persona responsable de la Auditoría Retributiva en COCEDER. Crear un equipo en COCEDER con formación en Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo. Planear un cronograma de trabajo y formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Responsable de Igualdad Grupo de trabajo de COCEDER Comisión de seguimiento y evaluación del PI
<p>3. Utilizar un lenguaje inclusivo en la definición de los puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva. Designar a una persona responsable de la Auditoría Retributiva en COCEDER. Crear un equipo en COCEDER con formación en Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo. Planear un cronograma de trabajo y formación. Formar en valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Responsable de Igualdad Grupo de trabajo de COCEDER Comisión de seguimiento y evaluación del PI
<p>4. Adecuar el nombre del puesto a nivel jerárquico que ocupa en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva. Designar a una persona responsable de la Auditoría Retributiva en COCEDER. Crear un equipo en COCEDER con formación en Valoración de Puestos de Trabajo y Registro Retributivo. Planear un cronograma de trabajo y formación. Diseñar y entregar a la plantilla un modelo de encuesta para la 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Responsable de Igualdad Grupo de trabajo de COCEDER Comisión de seguimiento y evaluación del PI

	<p>autovaloración de su puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar en valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. 	
<p>5.</p> <p>Formar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a la dirección de la entidad y mandos intermedios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impartir formación en valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Responsable de Igualdad • Grupo de trabajo de COCEDER • Comisión de seguimiento y evaluación del PI

5.5.- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras

Se realizará por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en los plazos y formas especificados en el mismo. A ese plan de igualdad se incorporan los objetivos y medidas anteriores en las áreas de Condiciones de trabajo y Retribuciones.

6.- Áreas de intervención, medidas y objetivos

6.1.- Áreas de intervención.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Conciliación y corresponsabilidad.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Salud Laboral con perspectiva de género.
11. Comunicación.
12. Violencia de género.

6.2.- Objetivos y medidas

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: d) **Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.** f) **Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. (...).***

ÁREAS	OBJETIVOS	MEDIDAS	PLAZOS	PRIORIDAD	INDICADORES
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Mejorar la calidad de los contratos realizados a las mujeres.	Informe anual de datos sobre cambios de contratos y jornadas del personal laboral desagregado por sexo.	Cada año	Muy alta	Documento: contenido, tamaño y conclusiones. Acciones propuestas como resultados de estudio. Estudio y medidas. N.º de personas que pasan a indefinidos y nº de personas jornada completa. Informe anual de datos.
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	Mejorar la calidad de los contratos realizados a las mujeres. Alcanzar presencia equilibrada mujeres y	Priorizar a las mujeres en los puestos de responsabilidad y nivel jerárquico en los que su representación no alcanza el	Inmediata	Muy alta	N.º procesos / N.º de medidas aplicadas. N.º de puestos de responsabilidad alcanzados. N.º Personas contratadas por sexo como consecuencia de la aplicación de esta medida.

	hombre nivel.	40% / En los procesos de selección, en idénticas condiciones de idoneidad tendrán preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.			
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Mejorar la calidad de los contratos realizados a las mujeres.	En idénticas condiciones de idoneidad tendrán preferencia las mujeres que se tengan jornadas parciales y contratos temporales para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.	Inmediata	Muy alta	N.º procesos / N.º de medidas aplicadas. N.º contratos de mujeres transformados por sexo como consecuencia de la aplicación de esta medida.
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Formar a las personas que se encargan de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal.	Impartir un curso de formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	1 año	Muy alta	N.º horas de formación. Número de personas formadas por sexo. Valoración por el alumnado. Valoración por el o la docente.
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	Garantizar procesos de selección objetivos, transparente y sin sesgos. Alcanzar la paridad en todos los grupos y puestos.	Revisar el Plan de Personas de COCEDER con perspectiva de género para asegurar que incluye sistemas objetivos de selección de personal y contratación.	2º año	Alta	Documento: contenido y tamaño. Conclusiones Modificaciones propuestas como resultados de estudio. Modificaciones implantadas.
FORMACIÓN	Incorporar la perspectiva de género al plan de formación de la empresa	Incluir módulos específicos de igualdad de género en las acciones	1 año	Media	N.º de horas de formación por módulo. N.º y tipo de cursos en los que se han incluido. Contenido de los módulos.

		formativas.			Valoración por el alumnado. Valoración por el/la docente. Valoración por la Comisión de seguimiento.
	Incorporar la perspectiva de género al plan de formación de la empresa.	Recoger datos completos y desagregados por razón de sexo sobre la formación impartida. Informe para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Inmediata	Media	N.º de acciones de formación impartidas / N.º de acciones en las que se han recogido los datos.
	Incorporar la perspectiva de género al plan de formación de la empresa.	Se adaptará el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de familiares.	Inmediata	Muy alta	N.º de acciones de formación impartidas / horario N.º de adaptaciones realizadas. N.º de personas que han participado con reducción de jornada por cuidado de familiares.
	Impartir formación en igualdad de oportunidades.	Formar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al personal directivo en materia de igualdad.	1 año	Muy alta	N.º horas de formación. Contenido de la acción formativa. N.º de personas formadas por sexo. Valoración por el alumnado. Valoración por el docente.
	Incorporar la perspectiva de género al plan de formación de la empresa. Alcanzar la paridad en todos los grupos y puestos.	Priorizar el acceso de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.	Inmediata	Muy alta	N.º de acciones de formación impartidas con estas características. N.º de solicitudes por sexo. N.º de participantes por sexo. Valoración por el alumnado. Valoración por el docente.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar la implantación de sistemas objetivos para la promoción profesional. Alcanzar la paridad en todos los grupos y puestos.	Estandarizar a través de un protocolo el sistema de promoción profesional.	2º año	Media /	Documento que pruebe su existencia. N.º de veces que se ha aplicado / N.º personas afectadas por sexo. Valoración por la Comisión de Seguimiento.

	<p>Alcanzar la paridad en todos los niveles jerárquicos de la entidad.</p> <p>Alcanzar la paridad en todos los grupos y puestos.</p>	<p>En los procesos de promoción profesional, en idénticas condiciones de idoneidad tendrán preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>Muy alta</p>	<p>N.º procesos / N.º de medidas aplicadas. N.º Personas promocionadas por sexo como consecuencia de la aplicación de esta medida.</p>
	<p>Alcanzar la paridad en todos los niveles jerárquicos de la entidad</p>	<p>Búsqueda de la paridad de candidaturas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa. Justificar las razones si no se consigue.</p>	<p>Inmediata</p>	<p>Muy alta</p>	<p>Mecanismos para procurar la paridad N.º procesos / N.º de candidaturas por sexo.</p>
<p>CONDICIONES DE TRABAJO. EJERCICIO CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL.</p>	<p>Mejorar la calidad de los contratos realizados a mujeres. Favorecer la conciliación de la vida.</p>	<p>Informe anual sobre la implantación de la jornada continua, el teletrabajo y la jornada flexible. Informe para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Anual</p>	<p>Media</p>	<p>Documento: extensión y contenidos. N.º y perfil de personas que han participado. Resultados, conclusiones y medidas implantadas como consecuencia del mismo.</p>
	<p>Mejorar la calidad de los contratos realizados a mujeres/ Favorecer la conciliación de la vida.</p>	<p>Implantar un Protocolo de desconexión digital.</p>	<p>2 años</p>	<p>Media</p>	<p>Documento que acredite que se ha realizado. Contenido y extensión del mismo. Mecanismos de difusión. N.º de personas alcanzadas / beneficiadas.</p>
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL.</p>	<p>Favorecer la conciliación de la vida.</p>	<p>Valorar los puestos de trabajo y condiciones en las que se podría desarrollar el trabajo a distancia total o</p>	<p>anual</p>	<p>Media</p>	<p>Documento que acredite que se ha realizado. Conclusiones, contenido y extensión del mismo. N.º de personas por sexo que trabajan a distancia total o parcialmente por puesto.</p>

		parcialmente.			
	Actualizar la información sobre derechos de conciliación de la vida.	Difusión a toda la plantilla de los derechos de conciliación vigentes.	2 años	Media	Documento que acredite que se ha realizado. Contenido y extensión del mismo. Mecanismos de difusión. N.º de personas alcanzadas / beneficiadas.
	Favorecer la corresponsabilidad.	Realizar una campaña de corresponsabilidad.	2 años	Media	Documentos que acredite que se ha realizado. Contenido y periodo temporal. Metodología. N.º de personas alcanzadas / beneficiadas. Valoración por la plantilla.
FORMACIÓN. RETRIBUCIONES	Garantizar un sistema retributivo objetivo, neutro y transparente.	Revisar los complementos salariales, extra salariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva. De todos los grupos profesionales, categorías y niveles.	1 año	Alta	Documento que determine los criterios y circunstancias por los cuáles se perciben los pluses y complementos. Valoración por la Comisión de Seguimiento.
RETRIBUCIONES.	Garantizar un sistema retributivo objetivo, neutro y transparente.	Definir los conceptos, causas y cantidades de los pluses y complementos.	1 año	Alta	Documento que determine los criterios y circunstancias por los cuáles se perciben los pluses y complementos. Valoración por la Comisión de Seguimiento.
		Realizar reuniones de seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva.	1 año	Alta	N.º de reuniones realizadas. Orden del día de las reuniones. Conclusiones y medida aprobadas.
		Designar a una persona responsable del Registro Retributivo.	6 meses	Muy alta	Identificación de la persona designada (puesto y perfil profesional).
		Crear un equipo de Registro Retributivo. De	6 meses	Muy alta	Cualquier medio que acredite la creación del equipo. N.º de personas que lo componen,

		todos los grupos profesionales, categorías y niveles.			puesto y perfil profesional.
		Planear un cronograma de trabajo de Registro Retributivo	6 meses	Muy alta	Cualquier medio que acredite su existencia. Contenido del mismo.
		Formar al equipo y a la persona responsable de Registro Retributivo	1 año	Muy alta	N.º horas de formación. N.º de personas formadas por sexo.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos. Garantizar un sistema retributivo objetivo, neutro y transparente.	Implantar sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional.	1 año	Alta	Valoración de los puestos de trabajo y puestos de trabajo de igual valor analizados.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos. Garantizar un sistema retributivo objetivo, neutro y transparente.	Mejorar la valoración de puestos de trabajo utilizando las herramientas del Instituto de las Mujeres.	1 año	Alta	Documento de la VPT. Conclusiones. Herramienta utilizada. Personas que han realizado la VPT. Modificaciones propuestas. Valoración por la Comisión de Seguimiento
RETRIBUCIONES.	Garantizar un sistema retributivo objetivo, neutro y transparente.	Designar a una persona responsable de Valoración de Puestos de Trabajo.	6 meses	Mu alta	Identificación de la persona designada (puesto y perfil profesional).
		Crear un equipo de Valoración de Puestos de Trabajo	6 meses	Mu alta	Cualquier medio que acredite la creación del equipo. N.º de personas que lo componen, puesto y perfil profesional.
		Formar al equipo y a la persona responsable de Valoración de Puestos de Trabajo	1 año	Mu alta	N.º horas de formación. N.º de personas formadas por sexo.

		Planear un cronograma de trabajo de Valoración de Puestos de Trabajo	6 meses	Mu alta	Cualquier medio que acredite su existencia. Contenido del mismo.
		Diseñar y entregar a la plantilla un modelo de encuesta para la autovaloración de su puesto de trabajo.	1 año	Alta	Cualquiera que acredite la existencia del modelo. Contenido. Personas encuestas por sexo / personas que han respondido.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	Adecuar el protocolo de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Incorporar principios que garanticen la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso.	Inmediata	Alta	Contenido del Protocolo de acoso: principios incorporados.
		Crear un órgano para tratar los casos de acoso. Diseñar una formación específica.	Inmediata	Alta	Contenido del Protocolo de acoso: creación del órganos de resolución de casos.
		Crear un buzón de quejas, denuncias y sugerencias.	Inmediata	Alta	Cualquier medio que acredite la existencia del buzón. Difusión y alcance de su existencia.
		Adecuar el protocolo de acoso sexual y del acoso por razón de sexo a las exigencias del RD 901/2020. . Medidas de sensibilización. Difusión del protocolo. Formación. 1.- Formación específica a los equipos directivos, personas con responsabilidades, RLPT, comisión de seguimiento del	Inmediata	Muy Alta	Cualquier medio que acredite su adecuación. Valoración y aprobación por la Comisión de Igualdad. Desarrollo de las medidas de sensibilización. Periodicidad anual.

		Plan de Igualdad, sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. 2.- Sensibilizar en prevención del acoso a toda la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.			
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	Incorporar a la salud laboral la perspectiva de género.	Analizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.	2º año	Alta	Cualquier medio que acredite su realización: resultados y conclusiones. Medidas adoptadas para aplicar la perspectiva de género.
		Incidir en la evaluación de riesgos psicosociales.	2º año	Alta	Cualquier medio que acredite su realización: resultados y conclusiones. Medidas adoptadas para prevenir o eliminar el riesgo
COMUNICACIÓN.	Garantizar la comunicación inclusiva y con perspectiva de género.	Ampliar los mecanismos de información y comunicación: intranet.	1 año	Media	N.º y tipo de nuevos mecanismos de información y comunicación. Cualquiera que acredite la existencia de la intranet.
		Definir los medios e instrumentos para dar difusión del Plan de Igualdad.	inmediata	Muy alta	Cualquier medio que acredite su realización. Medios de difusión e información. Personas alcanzadas por sexo.
		Informar a la plantilla sobre el uso de un lenguaje inclusivo.	2 años	Media	Cualquier medio que acredite su realización. Medios de difusión e información. Personas alcanzadas por sexo.
		Revisar e incorporar, en su caso, la perspectiva de género al PLAN de comunicación.	3º año	Media	N.º y tipo de medidas incorporadas.
		Diseñar un manual de uso de lenguaje e imágenes no	2 años	Media	Cualquier medio que acredite su realización: contenido, tamaño y formato. Medios de difusión e

		sexistas.			información. Personas alcanzadas por sexo.
VIOLENCIA DE GÉNERO.	Sensibilizar sobre violencia de género.	Campaña de sensibilización sobre violencia de género.	2 años	Media	Cualquier medio que acredite su realización: contenido, periodo de tiempo y formato. Personas alcanzadas por sexo.
	Formar en violencia de género.	Formar al personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. Elaboración de los pasos a dar ante un posible caso.	1 año	Muy alta	N.º horas de formación. N.º de personas formadas por sexo.
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Favorecer la conciliación de la vida.	Se establecerán medidas que favorezcan la realización del proceso de selección para mujeres embarazadas o que disfruten los permisos por nacimiento y cuidado de menor.	Inmediata	Muy alta	N.º de medidas adaptadas/ N.º de casos.

7.- Medios y recursos

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: g) **Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.***

Para el desarrollo del Plan de Igualdad COCEDER cuenta con la estructura que se detalla a continuación —incluye aunque no se menciona la contratación temporal de un/a Técnica de Igualdad y personal voluntario experto—. Los recursos materiales, sin constituir una lista cerrada son: sede totalmente equipada con salas de reuniones y formación, Web, portal de formación y cualesquiera otra herramientas o instrumentos necesarios para el desarrollo de las medidas aprobadas, su seguimiento y evaluación.

La comisión de seguimiento y evaluación, integrada también por la parte social, su pone una valiosa herramienta para el desarrollo de las medidas consensuadas.

A. COCEDER

- **Junta Directiva.**
 - . Comisiones de Trabajo.
- **Dirección.**
 - . Personal técnico de apoyo en herramientas digitales.
- **Responsable de Proyectos y Gestión de Calidad.**
 - . Personal técnico de apoyo.
- **Responsable de Comunicación.**
- **Responsable de Formación.**
- **Responsable de Voluntariado.**
 - . Personas voluntarias.
- **Responsable de Gestión Económica y Administrativa.**
 - . Personal técnico de apoyo administración.

B. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN

8.- Calendario

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: h) **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.***

Las medidas se implantarán de acuerdo al calendario señalado en el apartado 6.2. Se realizará una **evaluación intermedia** a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y una **evaluación final** cuando finalice el plan de igualdad y la implantación de todas las medidas.

El seguimiento de las medidas se realizará teniendo en cuenta los plazos para implementarlas de acuerdo al siguiente esquema:

Plazo para implementar las medidas	Plazo para el seguimiento y evaluación de las medidas ³
1 año	enero a junio 2024
2 años	enero a junio 2025
2º año	enero a junio 2025
3º año	enero a junio 2026
6 meses	julio a diciembre 2023
Anual	enero a julio de cada año de vigencia del plan de igualdad
Cada año	enero a julio de cada año de vigencia del plan de igualdad
Inmediata	julio de 2023

³ Téngase en cuenta que el plan de igualdad fue aprobado el 1 de diciembre de 2022

9.- Sistema de seguimiento y evaluación

RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

La incidencia expresa que hace la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en la efectividad y en los beneficios que los Planes de Igualdad suponen para las empresas, siendo además actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones conforme a la ley.

El seguimiento y la evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que sirve para examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias, siendo asumidas estas funciones por la Comisión de Igualdad.

Así, el proceso de seguimiento cumple con diversas funciones:

- Conocer el estado de las medidas propuestas: iniciado, nivel de ejecución, paralizado, no iniciado, recursos asociados suficientes, cumplimiento del cronograma...
- Valorar la adecuación de la medida y de los indicadores de seguimiento propuestos con respecto al objetivo general y específico planteado.
- Detectar problemas de aplicación o desarrollo de las medidas del plan de igualdad.
- Corregir, en caso pertinente, medidas de acción ineficaces para con el objetivo propuesto.

Por tanto, se ha establecido que el órgano de seguimiento y control encargado de realizar el seguimiento del plan de igualdad tenga la misma composición que la Comisión negociadora, firmándose además el día de su constitución un reglamento de funcionamiento propio.

Reuniones de la comisión de seguimiento y evaluación

Este órgano se reunirá cada seis meses. El calendario de reuniones podrá modificarse justificadamente en el seno de la comisión de seguimiento y evaluación al objeto de dotar de mayor efectividad al plan de igualdad, mejorar o facilitar la implantación de las medidas, lograr la consecución de las mismas, ajustes de presupuesto o personal, además de imprevistos o ajustes que sean necesarios en la implantación del mismo y no se hayan podido prever con antelación.

Además, se dispondrá de cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la empresa o que afecten a la misma. Podrá convocarse por las distintas partes de la Comisión de Seguimiento.

Objeto de las reuniones

En estos encuentros se tratará el estado actual y grado de consecución de los objetivos generales del Plan, los objetivos específicos de cada área y las medidas de acción, junto con las dificultades encontradas en su implementación y las soluciones adoptadas. Para ello, se utilizarán los indicadores propios especificados en cada medida de acción y las fichas de seguimiento recogidas en los anexos de este documento.

Basados en los informes anuales de seguimiento, se realizará un informe de evaluación del Plan de Igualdad bienalmente, es decir, al intermedio y vencimiento de la vigencia del plan.

Estas evaluaciones pretenden analizar el desarrollo del plan según lo previsto en el momento de elaboración, establecer el grado de cumplimiento de los objetivos general y específicos mediante la puesta en marcha de las distintas medidas de acción indicadas, corroborando la adecuación de los recursos planteados, tanto humanos como materiales y de procedimiento, pudiendo finalmente detectar áreas de mejora que conformen una modificación consecuente sobre el plan de igualdad y/o un guía para la elaboración futura del siguiente plan de igualdad.

En cada sesión de evaluación, la Comisión de seguimiento y evaluación levantará acta y plasmará el análisis de situación en un informe de evaluación con la evaluación del plan, incluyendo la información recopilada a través del seguimiento y revisión ya expuestos, junto con las herramientas de evaluación anteriormente descritas.

Este informe dará pie al informe diagnóstico que refleje la situación de igualdad tras los cuatro años de vigencia del presente plan y el inicio de la actualización del próximo plan de igualdad.

Para esto, se deben realizar simultáneamente tres evaluaciones:

Evaluación de resultado: nivel de ejecución del plan de igualdad

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso: adecuación del plan de actuación con la realidad de la empresa

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto: valoración de los efectos en términos de igualdad

- Cambios en la cultura empresarial con respecto a la situación de partida: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, en las desigualdades observadas, el clima laboral, la productividad, imagen de empresa...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

10.- Comisión de seguimiento y evaluación

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: j) **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.***

La comisión de seguimiento y evaluación queda constituida de la siguiente forma:

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

- Juan Manuel Polentinos Castellanos, Gerente de COCEDER
- María Jesús Cordero Villarreal, Responsable de Formación de COCEDER

POR LA PARTE SOCIAL

- Vanesa Herrera Rojo, Representante de UGT
- Eva Espeso González, Representante de CCOO

11.- Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

*RD 901/2020. Art. 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 2. Los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido: k) **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.***

El artículo 8.2 k) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, recoge la obligación de que todo plan igualdad contenga el procedimiento de modificación del mismo y resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del Plan de Igualdad, se procederá a su revisión y modificación cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Si surgieran discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos para la solución de conflictos colectivos. También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las CC.AA. para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.

El procedimiento para la modificación del plan de igualdad será el mismo que el establecido para su negociación y aprobación conforme a la normativa aplicable por quienes compongan la comisión de seguimiento y evaluación. Será en las reuniones de seguimiento y evaluación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación donde se valorará la necesidad de modificación o actualización del Informe de Diagnóstico, medidas, objetivos, calendario, etc. Cualquiera de las personas que forman parte de la comisión negociadora podrá incluir este punto en el orden del día previamente o en el momento de celebración de la reunión.

ANEXO. Ficha de seguimiento

Medida: ...

Objetivo:

Área:

Responsable:			
Prioridad:			
Plazo/fecha previsto:		Plazo/fecha real:	
Recursos asignados:		Recursos utilizados:	

Indicadores de seguimiento⁴

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-

Indicadores de resultado

Nivel de ejecución:

- Pendiente
- En ejecución

- Finalizada
- Cumplimiento parcial
- Futura

Motivos por los que no se ha iniciado o completado:

- Falta de recursos humanos
- Falta de recursos materiales
- Falta de tiempo
- Falta de participación

- Descoordinación con otros departamentos
- Desconocimiento del desarrollo
- Otros motivos (especificar)

Indicadores de proceso

Adecuación de los recursos asignados:

Dificultades y barreras encontradas para la implantación:

Soluciones adoptadas en su caso:

Indicadores de impacto

⁴ Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas

Reducción de desigualdades:	
<input type="checkbox"/> Con respecto al año anterior	<input type="checkbox"/> Con respecto al inicio del plan
Mejoras producidas:	
Validez de la medida para la consecución del objetivo⁵:	
Propuestas de futuro:	
Observaciones:	

Fecha de seguimiento:	
Cumplimentado por:	
Fecha: .../.../2022	

Próximas acciones:

⁵ Valorar del 1 al 10; 1 es el mínimo; 10 es el máximo.