

II PLAN DE EQUIDAD Y
DIVERSIDAD DE GÉNERO DE
ENTREPUEBLOS
2025-2029



Autoría

La Esberla, 202 5
www.esberla.cat

Consultora

Mariona Zamora Juan

ÍNDICE

COMPROMISO DE LA JUNTA	3
INTRODUCCIÓN	4
¿Qué es un plan de igualdad?	5
Marco Normativo	5
EL II PLAN DE EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE Entrepueblos	6
Ámbito personal, territorial y temporal	6
Objetivos	6
Composición de la comisión negociadora	7
Plan de trabajo y metodología de elaboración	7
PRINCIPALES RESULTADOS DE LA DIAGNOSIS	9
PLAN DE ACCIONES	38
Objetivos del II Plan de equidad y diversidad	38
Medidas de igualdad	39
Calendario de actuaciones	50
APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	52
Objetivos y finalidad	52
Personas y órganos que intervienen	52
Comisión de seguimiento, evaluación y revisión	54
Implantación del plan de igualdad	525
Seguimiento del plan de igualdad	53
Revisión del plan de equidad	54
Evaluación del plan	54
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y ABORDAJE DE DISCREPANCIAS	56

COMPROMISO DE LA JUNTA

La Junta Directiva de Entrepueblos asume el presente Plan de Equidad y Diversidad como una herramienta estratégica para avanzar en la coherencia interna de la organización y el compromiso feminista que guía nuestro ideario y acción solidaria. Este Plan no es sólo una obligación legal, sino una expresión de nuestro compromiso ético y político para transformar las relaciones de poder y construir una cultura organizacional basada en la justicia de género, la diversidad y el cuidado de las personas.

Como órgano de gobierno, reconocemos la responsabilidad de garantizar la implementación efectiva de este Plan, promoviendo un entorno libre de discriminaciones, violencias y desigualdades. Nos comprometemos a velar por su aplicación en todos los ámbitos de la organización —política interna, estructura técnica y base social— ya garantizar su seguimiento, evaluación y actualización periódica con la participación activa de todas las personas implicadas.

Este compromiso se fundamenta en los principios y valores recogidos en **la Estrategia de Cooperación Feminista de Entrepueblos (2022-2026)**, y se concreta también en la aplicación de nuestro **Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso**. Nos reconocemos como una organización viva, en constante proceso de aprendizaje y revisión, y queremos continuar reforzando las alianzas feministas, antirracistas y anticoloniales que nos inspiran y nos interpelan.

Sabemos que el cambio cultural y estructural que nos proponemos requiere valentía, cuidado y compromiso colectivo. Por eso, asumimos con determinación este Plan como una herramienta de transformación para avanzar hacia una Entrepueblos más justa, diversa y feminista.

La Junta Directiva de Entrepueblos-Entrepueblos-Entrepobos-Herriarte

INTRODUCCIÓN

¿Qué es un plan de igualdad?

Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas ordenadas, priorizadas y calendarizadas en el seno de una empresa, entidad u órgano de la administración, con el objetivo de conducir un proceso hacia la equidad de género en su organización interna y, de esta forma, contribuir a la igualdad real y efectiva de la sociedad en general.

Trabajar por la igualdad real y efectiva en el seno de una organización, con la implicación y voluntad con las que se aborda desde Entrepueblos es un proceso colectivo de análisis y revisión interna de los sistemas de creencias, organización y funcionamiento, y de las relaciones personales en sus senos; es un proceso que conduce a una mayor conciencia y sensibilización, ya una mejora del bienestar de las personas y las relaciones de las personas que forman parte de la organización . Sólo de esta forma, velando y poniendo las medidas necesarias para avanzar hacia la igualdad y el bienestar internos, se podrá trabajar de forma coherente y efectiva en la transversalización de género a la política pública que se desarrolla desde la organización.

Marco Normativo

El presente Plan de Igualdad se enmarca en la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y los principios del estatuto de autonomía de Cataluña.

A nivel estatal, la normativa que regula los planes de igualdad es:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo

y Seguridad Social.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no.
- Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y el empleo.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y varones.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

EL II PLAN DE EQUIDAD Y DIVERSIDAD DE Entrepueblos

Ámbito, personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se aplica sobre todas las personas trabajadoras de Entrepueblos, independientemente de su centro del trabajo o país de residencia.

El II Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, a partir de la fecha de su aprobación por parte de la comisión negociadora.

Objetivos

Los objetivos generales que guían la diagnosis y la elaboración del Plan de Igualdad son:

- Formalizar el compromiso de Entrepueblos hacia la igualdad de género
- Identificar los obstáculos y barreras que dificultan la igualdad de género en la organización
- Consolidar la transversalización del principio de igualdad de género en el funcionamiento interno de la organización
- Fortalecer la coherencia y el compromiso de Entrepueblos hacia la transversalización de género a su activismo mediante la coherencia entre el discurso y la práctica interna

Estos objetivos, comunes a muchos planes de igualdad, parten de la premisa de que todas las organizaciones humanas reproducen las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres características de la sociedad patriarcal en la que vivimos. Las desigualdades de género se reproducen y configuran a través de las estructuras formales e informales de las organizaciones mediante las reglas, políticas, procedimientos de trabajo, normas y relaciones espontáneas que surgen entre las personas que componen las organizaciones. Por este motivo, los objetivos del Plan de Igualdad tienen la intención principal de promover la equidad desde la perspectiva de género, con el fin de generar un cambio en la organización formal e informal.

Composición de la comisión negociadora

El II Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por:

- En representación de las personas trabajadoras:
 - Elida Cebolla, representante sindical de La Intersindical
 - Lucila Irupé Rivera Ponce, delegada de personal
 - Natalia Riera Manzano, delegada de personal
- En representación de la entidad:
 - Carmen Sala Morcillo, miembro de la junta
 - Montserrat Benito Soriano, miembro de la junta
 - Clara Ruiz Navarro, Coordinadora

Plan de trabajo y metodología de elaboración

Fase I: Lanzamiento

- Encuentro de coordinación inicial con la persona responsable del proceso
- 1a reunión de constitución de la comisión de elaboración del plan de igualdad (representación de la junta y la coordinación, representación legal personas trabajadoras)
- Envío de documentos para la recogida de la información cuantitativa necesaria para la evaluación y la diagnosis, y coordinación del trabajo de campo

Fase II: Diagnóstico

- Análisis de datos
 - ◆ Revisión, vaciado y análisis de los datos laborales
- Trabajo de campo
 - ◆ Cuestionario para todas las trabajadoras y trabajadores
 - ◆ Diseño y realización de 1 entrevista en el equipo de recursos humanos o asimilado
 - ◆ Vaciado y análisis de los datos recogidos en la entrevista y en los cuestionarios
- Elaboración del borrador del informe de diagnosis. Incluye:
 - ◆ Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, elaborada

según las herramientas vigentes del Ministerio de Igualdad

- ◆ Registro retributivo y auditoría salarial, elaborada según las herramientas vigentes del Ministerio de Igualdad

- 2a reunión con la comisión para presentar, compartir y completar la evaluación y el diagnóstico

Fase III: Plan de igualdad

- 3a y 4a reunión de la comisión para trabajar la definición de las acciones y aprobar el plan
- Entrega de la diagnosis y el plan de igualdad

PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Ámbito del diagnóstico	Oficina Técnica de Entrepueblos
Fecha de realización de la diagnóstico	Septiembre 2024 - Enero 2025
Periodo de referencia temporal de los datos de la diagnosis	Año 2023
Número de personas en plantilla	24 (80% de mujeres)
Número de personas que han respondido a la encuesta	15 (66% de mujeres) Una persona se identificó como no binaria, pero por razones de confidencialidad y de acuerdo con la persona, sus respuestas se incluyeron en la categoría “Hombres”.
Participantes en los grupos de discusión	8 mujeres y 3 hombres
Persona responsable de la elaboración de la diagnosis	Mariona Zamora Juan La Esberla SCCL

Entrepueblos es una asociación de solidaridad internacional independiente, feminista, con base social activista, constituida en 1988 por los Comités de Solidaridad con América Latina.

A través de la cooperación solidaria, la educación emancipatoria y la incidencia política, promueven la transformación social junto a organizaciones y movimientos alternativos de todo el mundo. Forman parte de alianzas de apoyo mutuo para el pleno ejercicio de las soberanías, derechos humanos y derechos de la naturaleza. Colaboran en actividades y procesos, tanto formativos como organizativos, promoviendo espacios cooperativos, de trabajo en equipo, libres de violencias, en los que poner los cuidados y la vida en el centro.

En 2023 Entrepueblos tenía una base social de mil cuatrocientos seis socios y socias, 24 personas trabajadoras, y 3 sedes, en Barcelona, Valencia y Madrid.

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizativa de un colectivo, así como la forma en que se expresa en su comunicación interna y externa nos permiten diagnosticar, por un lado, los sistemas de creencias que sustentan el estado actual de la igualdad en el seno de la organización, y, por otro lado, las facilidades o resistencias con las que las medidas del plan de igualdad se puede encontrar.

La cultura organizacional y la comunicación, por tanto, están directamente relacionadas con la conciencia de las relaciones de poder por razón de género, el compromiso de las personas que forman la organización para erradicarlas, el bienestar de las personas, las posibilidades de expresarse con libertad y poder abordar conflictos o agresiones por razón de género de forma consciente y segura.

Posicionamiento, valores y objetivos de Entrepueblos

Entrepueblos es una entidad declaradamente feminista, que contempla los principios de igualdad, equidad y diversidad en sus documentos estratégicos:

- Misión, visión: “Entrepueblos es una asociación que trabaja por la equidad y la justicia social, y promueve alternativas para la sostenibilidad de la vida”.
- Valores: el feminismo forma parte de la concepción integral de la emancipación, uno de los valores fundamentales de Entrepueblos
- En el Enfoque de la cooperación solidaria, el feminismo es un eje estratégico, aterrizado en los siguientes ámbitos:
 - Por una vida libre de violencias.
 - Nuestros cuerpos, nuestras identidades.
 - Por la sostenibilidad de la vida.
- En la Estrategia de la cooperación solidaria feminista 2023-2027, el feminismo también se aterriza en el ámbito organizativo y se pone manifiesto la capitalidad del plan de igualdad: “Velar por mantener la coherencia de nuestras prácticas feministas en todos los espacios y procesos de nuestra organización: Plan de igualdad como estrategia interna de cuidado

Al mismo tiempo, como en muchas ONG, se detecta una cultura subyacente vinculada a la militancia y el activismo, que se traduce en el “darlo todo por la entidad”, “tener disponibilidad total”, y que a menudo choca con los horarios y límites de las miembros de la oficina técnica.

Organización y ambiente de trabajo equitativo y justo

La Asamblea General es quien marca las líneas de trabajo de la organización y la Junta Directiva realiza el seguimiento permanente de la Oficina Técnica.

La Oficina Técnica cuenta con personal profesional encargado de las áreas de proyectos de cooperación, educación, comunicación y administración, y se organiza de la siguiente forma:

OFICINA TÉCNICA			
Coordinación técnica			
Área de Cooperación	Área de Educación	Área Administración	Área Comunicación
Tec. Proyectos Cooperantes	Tec. Educación	Resp. Finanzas Tec. Administración	Tec. Comunicación
Aux. Administrativa			

La entidad tiene como normas la austeridad y eficiencia en el uso de los recursos humanos y técnicos; el funcionamiento democrático y en equipo en la gestión; y unas condiciones laborales coherentes con sus principios, en lo que se refiere a derechos laborales ya la equidad de género.

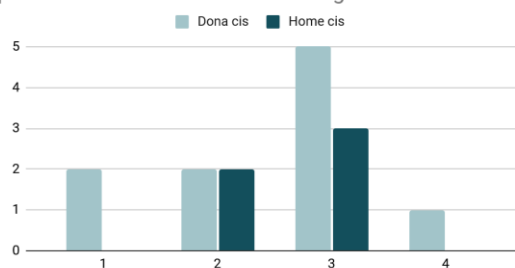
Los y las cooperantes que representan a la entidad sobre el terreno se coordinan a través de la Oficina Técnica, con los mismos criterios, pero atendiendo también a las especiales circunstancias en las que desempeñan su trabajo.

Si bien la coordinación del equipo es periódica, el modelo de organización interna del período de la diagnosis no contemplaba espacios para abordar malestares, conflictos o relaciones de poder, elemento clave para la prevención de las desigualdades y discriminaciones.

Tareas reproductivas y de cuidados en la organización

Si bien se considera que las tareas reproductivas son visibles, el OT - y especialmente las mujeres - consideran que todavía es necesario trabajar en su valor y reconocimiento:

Consideres que les tasques de cura de l'espai i les persones estan valorades i reconegudes a l'entitat?



Por otra parte, las personas que han respondido consideran mayoritariamente que las mujeres cis son quienes más tienden a desarrollar las siguientes tareas reproductivas informales:

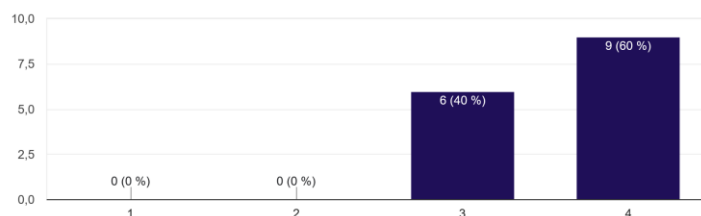
- Dirección y orden del espacio, y reposición de material
- Toma de acta en las reuniones
- Bienvenida, acogida e integración de personas nuevas

Comunicación interna y externa

En general, la OF siente que la entidad utiliza un lenguaje interno y externo inclusivo y no sexista:

En quin grau creus que l'entitat fa servir una comunicació externa inclusiva i no sexista? (llenguatge neutre, imatges no estereotipades, etc)

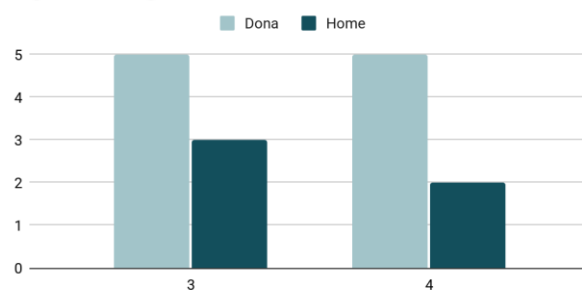
15 respostes



Percepción del estado de la equidad, la igualdad y la diversidad, de la necesidad del plan y de la confianza en su implementación

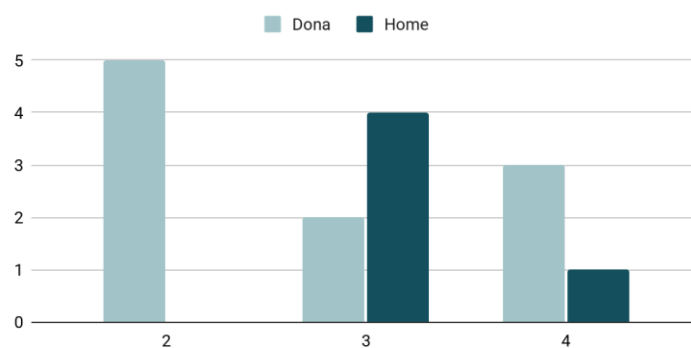
La percepción generalizada de las miembros del OT es que Entrepueblos vela activamente para garantizar la igualdad de género en su funcionamiento interno (media de las respuestas 3,5):

Consideres que l'entitat vetlla activament per garantir la igualtat de gènere?



Pero difiere en el grado de confianza hacia el plan de igualdad (media de las respuestas 2,9):

En quin grau creus que el pla d'igualtat s'implementarà i tindrà un impacte?



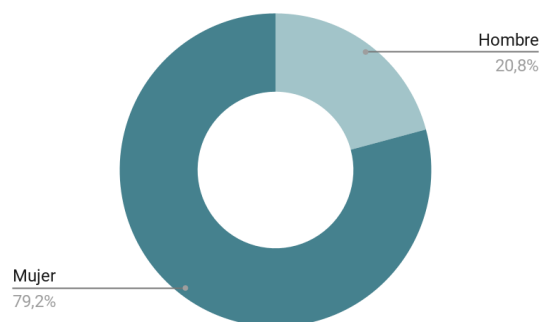
EJE 2. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Conocer la estructura y composición del equipo humano de la organización es un elemento esencial para detectar posibles elementos de desigualdad. A la vez, tener presente las características del equipo humano puede permitirle avanzar necesidades vinculadas al plan de igualdad que pueden ocurrir en un futuro más o menos lejano, como por ejemplo, las vinculadas a la conciliación por crianza o cuidado de personas dependientes.

Composición de género y país de origen en la organización

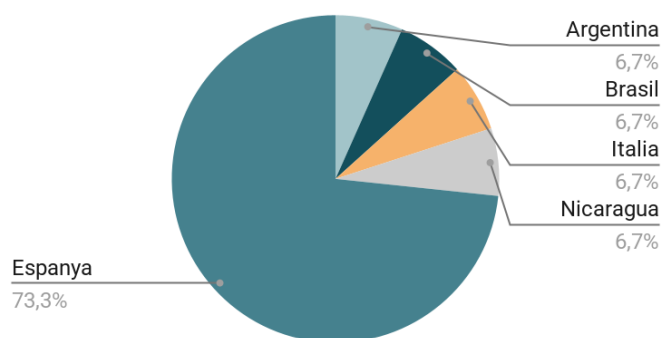
En 2023 la Oficina Técnica de Entrepueblos era altamente feminizada: estaba formada por 24 personas (19 mujeres y 5 hombres).

Este dato no puede hacernos obviar que los sectores laborales más feminizados - como el de la cooperación internacional- siguiendo la segregación horizontal del mercado laboral, a menudo tienen unas condiciones laborales más precarizadas.



En relación al país de origen, la Oficina Técnica es bastante homogénea, pero cuenta con cuatro personas de Argentina, Centroamérica, Brasil e Italia:

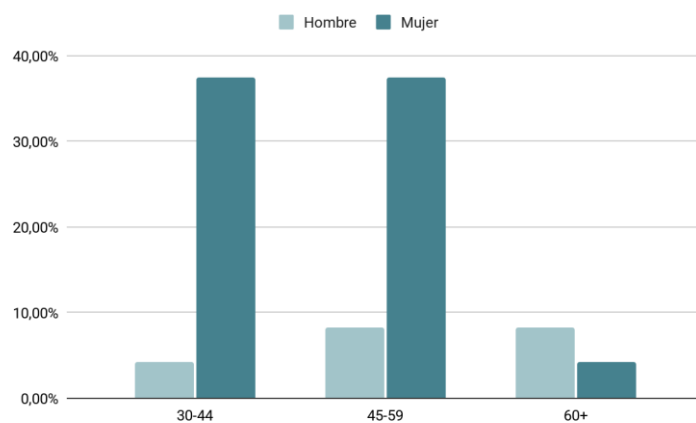
País de naixement



Edad media y menores en el cargo

La edad media de la Oficina Técnica es de 46,5 años. 44,1 mujeres y 58,75 hombres.

Al observar con detalle las franjas de edad se observa que la franja más elevada es más paritaria que las más jóvenes, donde encontramos el gran grosor de mujeres.



El 55% de la plantilla tiene menores en el cargo. Y las mujeres con hijos/as en el cargo suponen el 37,5% de la plantilla.

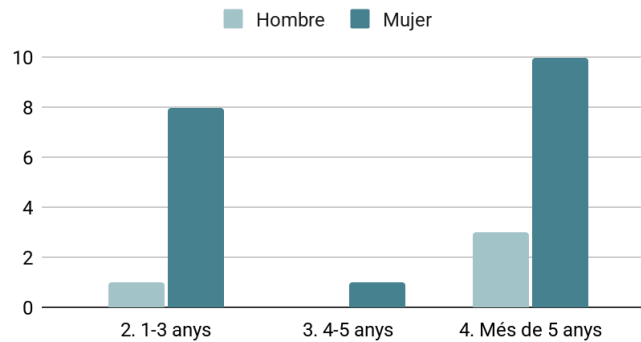
Nivel de estudios

El 91,6% de la Oficina Técnica tiene estudios superiores.

Antigüedad

A nivel de antigüedad cabe destacar el reciente crecimiento de la Oficina Técnica, con la incorporación de 9 personas en los últimos 3 años, que contrastan con las 13 personas de más de 5 años en la organización.

Antiguitat

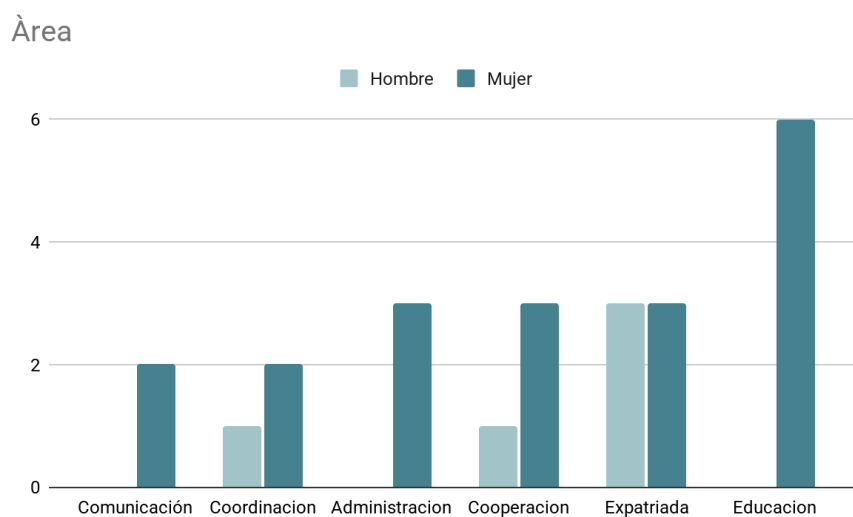


En cuanto al género, se constata una tendencia decreciente en la incorporación de hombres en los últimos 5 años.

Áreas y puestos de trabajo

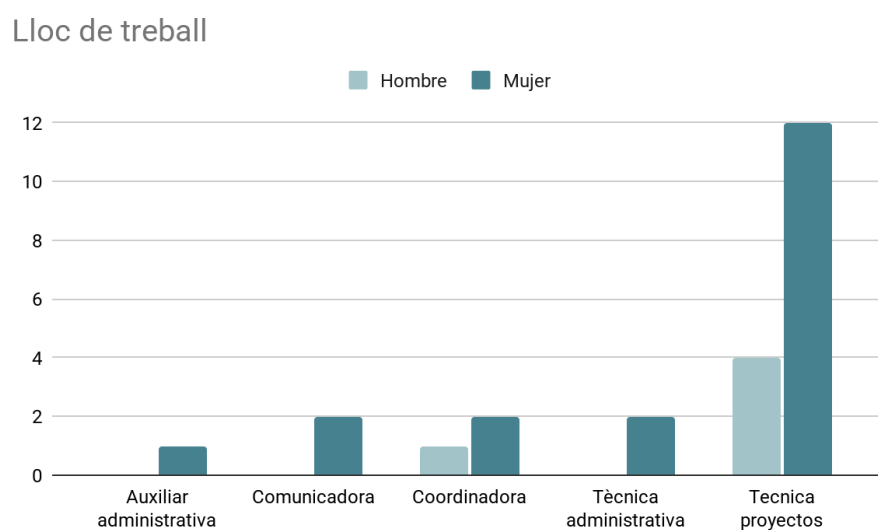
Áreas

La distribución de áreas nos muestra que las de coordinación, cooperación y expatriadas tienden a una composición más equilibrada en lo que se refiere al género. En cambio, comunicación, administración y educación están completamente feminizadas:



Puestos de trabajo

La distribuci3n de g3nero por puestos de trabajo sigue la misma tendencia que las 3reas:



En cuanto a cargos de responsabilidad, en 2023 la coordinaci3n estaba ocupada por:

- 2 mujeres (20h y 20h)
- 1 hombre (20h)

Si bien se trata de una composición paritaria, existe una sobrerrepresentación de los hombres respecto a su proporción en la organización.

Tipo de contrato y jornada

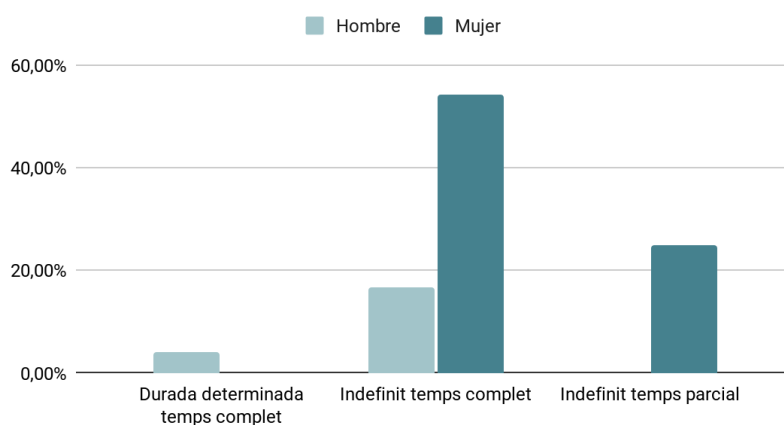
El 95% de la Oficina Técnica tiene un contrato indefinido. Sólo una persona, varón, tiene contrato de duración determinada.

El 75% de la Oficina Técnica tiene jornada completa. El 25% restante son mujeres. De estas:

- 2 es jornada escogida
- 2 por contrato vinculado a una subvención
- 2 por área nueva

La parcialidad, por distintos motivos, afecta sólo a las mujeres de la Oficina Técnica.

Tipus de contracte



EJE 3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

El acceso al empleo en igualdad de condiciones es un derecho que es necesario garantizar a todas las personas. A menudo, las mujeres, se encuentran con obstáculos y dificultades en este sentido debido a procesos de selección directa o indirectamente discriminatorios : o hiertas de trabajo asociadas a un género u otro, descripciones de puestos de trabajo basadas en sesgos de género, preguntas sobre la vida personal en las entrevistas, o suposiciones sobre la maternidad sólo por el hecho de ser de una franja de una.

Más allá de garantizar el derecho a la igualdad de condiciones en los procesos de selección, éstos son una gran oportunidad para crear nuevos referentes laborales de mujeres y hombres para las nuevas generaciones, ya que a lo largo esto favorece la disminución de la segregación horizontal, equiparación del valor y talentos de las mujeres y/o tareas tradicionalmente consideradas femeninas, la equidad salarial.

Política de acceso a la entidad

Entrepueblos tiene una política de acceso a la entidad que explicita el objetivo de fomentar la igualdad, garantizar la transparencia y la no discriminación por razón de género.

Además de los requisitos técnicos de formación y experiencia necesarios para cada puesto de trabajo, también se valora la experiencia asociativa y/o activista en los ejes transversales identitarios de Entrepueblos, en especial en relación con la equidad de género y los procesos emancipadores. En concreto: “La formación y/o experiencia en la perspectiva de género, equidad hombre-mujer y/o la militancia en el movimiento feminista debe ser uno de los 5 requisitos prioritarios en la selección de nuevas personas que se incorporen a la área técnica, tanto en nuestro país como en el caso de gentes sobre terreno” (*Estrategia de cooperación feminista*).

Aunque este elemento puede explicar la disminución en la contratación de hombres en los últimos años, es una política que puede favorecer la formación y experiencia de los hombres del sector de la cooperación en este ámbito. Asimismo, favorece la creación de cultura organizativa feminista.

Ofertas laborales no discriminatorias

Se han analizado tres ofertas laborales de la entidad de 2023:

- Técnico/a para el departamento de contabilidad y administración
- Perfil técnico/a dinamizador/a de base social
- Técnico/a de proyectos de educación para la transformación social en Valencia y dinamización de la base social.

Del análisis de las ofertas de plazas se extraen las siguientes conclusiones:

- Uso homogéneo de lenguaje inclusivo y no sexista
- Requerimientos de formación, experiencia y/o compromiso con el feminismo y la igualdad de género
- Puestos de trabajo, funciones y tareas descritas de forma objetiva y sin sesgos de género

Incorporaciones de los últimos años

De las 24 personas que en 2023 formaban la Oficina Técnica, en los últimos tres años se incorporaron 8 mujeres y 1 hombres , una proporción similar respecto a la composición que hay vía hasta entonces.

EJE 4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La promoción y el desarrollo profesional de las mujeres sigue siendo una asignatura pendiente en el ámbito laboral.

Los estereotipos de género vinculados al liderazgo siguen todavía presentes, tal y como explica el concepto del «techo de vidrio», que expone las barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a los lugares de poder y decisión de las organizaciones debido a los prejuicios hacia sus capacidades profesionales.

Todos estos obstáculos provocan una gran complejidad en la carrera profesional de las mujeres y su acceso a puestos de responsabilidad. Como consecuencia, en el conjunto del mercado laboral gran parte de las categorías profesionales con mayor responsabilidad están ocupadas por hombres.

Por eso, la incorporación de la perspectiva de género a las prácticas de promoción y desarrollo profesional se convierte en un aspecto primordial para lograr una igualdad real y efectiva.

Procesos de promoción interna

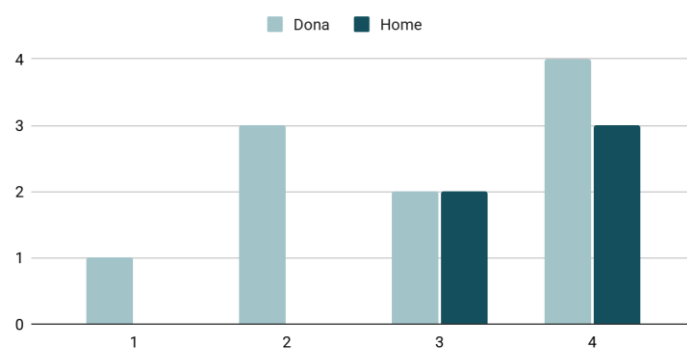
Atendiendo a la reducida dimensión de la Oficina Técnica, así como al funcionamiento horizontal de la entidad, Entrepueblos tiene recogida en su Política Laboral una política de promoción interna con un único criterio que, justamente, hace referencia a la igualdad de género: “en igualdad de capacidades y condiciones se priorizará la promoción de las mujeres”.

El criterio se justifica como forma de corregir la tendencia general de las dificultades añadidas que socialmente se encuentran las mujeres a la hora de su promoción.

Percepción de las personas con respecto a las posibilidades de promoción en la organización

Pese a la política interna, y que la coordinación esté ocupada de manera paritaria por 2 mujeres y 1 hombre, al preguntar por la percepción sobre la igualdad de oportunidades en la promoción interna se observa cómo los hombres consideran mayoritariamente que sí (media de las respuestas 3,6) y en cambio la respuesta de las mujeres oscila entre el 1 y el 4 (con media de las 2).

Creus que a l'entitat les persones tenen les mateixes possibilitats de promoció, independentment del seu gènere?



EJE 5. FORMACIÓN

La formación continuada vinculada al desarrollo del puesto de trabajo es uno de los vehículos principales en la promoción laboral, tanto en lo que se refiere a la asunción de responsabilidades como salarial.

Por otra parte, la formación en cuestiones vinculadas a los derechos laborales – incluyendo la formación en materia de igualdad – es clave para detectar y prevenir los abusos, discriminaciones y situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que pueden darse en el entorno laboral.

El acceso a toda la formación que ofrece una organización debe ser, por tanto, público, en igualdad de condiciones y atendiendo a las necesidades de conciliación de las personas.

Plan y política de formación

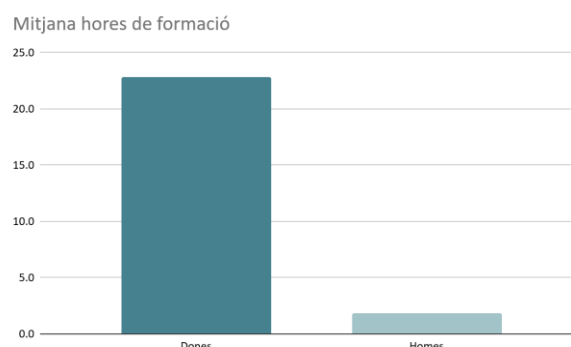
Entrepueblos no dispone de un plan de formación anual, a pesar de la estrategia de cooperación feminista menciona: "En el ámbito de la formación, los temas vinculados a la perspectiva de género deben ser uno de los temas prioritarios, tanto en relación a la formación interna, como a la formación conjunta con las contrapartes. Debería programarse como mínimo un taller de formación al año (Estrategia de cooperación femin.)

La política interna de formación consiste en:

1. Formación interna, organizada por la propia entidad o por el propio equipo técnico. Esta formación se prevé que se realice en el marco de la jornada laboral, aprovechando espacios como la semana anual de reunión, la asamblea general o actividades formativas de la entidad.
2. Formación externa. Se facilitará la asistencia del ET a actividades formativas que se consideren de interés por la organización (a valoración del área y la coordinación), contabilizándolas como horas de trabajo. En caso de formaciones no estratégicas, se ofrecerá flexibilizar el horario para facilitar la asistencia y no se contabilizarán como horas laborales.

Horas de formación

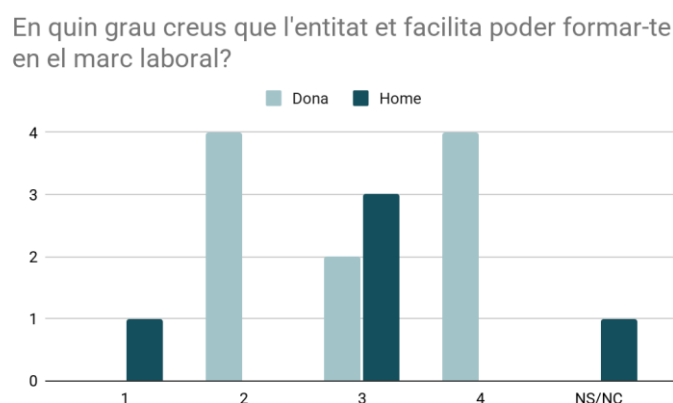
La media de horas de formación por parte de mujeres y hombres muestra un promedio muy superior en las mujeres que en los hombres.



Percepción de las personas en lo que respecta a las posibilidades de acceso a la formación en el marco de la jornada laboral

A pesar de la política laboral favorable a la formación del equipo en el marco de la jornada laboral, la media de percepción es de 2,9, siendo uno de los elementos peores valorados en la encuesta. En comparación, las mujeres lo valoran mejor (3) que los hombres (2,5).

Estas respuestas concuerdan con las desigualdades en la media de horas de formación por parte de mujeres y hombres, elemento del que habría que discernir sus causas.



EJE 6. RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y EL REGISTRO SALARIAL

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de forma transversal y completa, cumple la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

El principio de igualdad retributiva se define como el derecho a que hombres y mujeres perciban una remuneración (salario y complementos) igual por un trabajo de igual valor, logrando así la equidad salarial. La equidad salarial implica que mismos trabajos o similares se remuneren de forma igual, y que trabajos que no son similares pero que tienen o aportan el mismo valor a la empresa se remuneren de forma igual.

Gracias a los convenios laborales se ha logrado disminuir mucho la desigualdad retributiva en los mismos trabajos o similares (quedan fuera los altos cargos, que negocian sus salarios individualmente, lo que perjudica a las mujeres). Las situaciones más habituales de discriminación retributiva, pues, se dan cuando hombres y mujeres realizan trabajos diferentes, pero de igual valor, valorándose de forma desigual por la empresa (traduciéndose en un salario bruto desigual o en unos complementos salariales desiguales, cuyos criterios de aplicación son generalmente de carácter androcéntrico).

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. La identificación de la brecha pasa necesariamente por realizar cálculos sobre la base de los datos de retribución. Se trata de calcular la brecha global y hora para después interrelacionar diferentes variables como la clasificación profesional, la jornada o el tipo de contrato, entre otros, para detectar cuál es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que la generan

Sistema y criterios de clasificación profesional

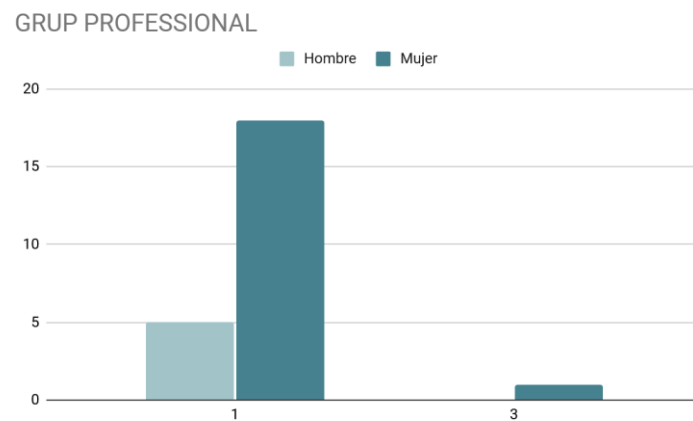
El sistema de clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y política retributiva tiene como base los Convenio de Acción Social y el Estatuto de la persona cooperante, se desarrolla en el documento de Política Laboral de la entidad.

En el Equipo Técnico de Entrepueblos se contemplan 2 grupos profesionales:

1. Auxiliar de administración (AA). Grupo 3

2. Cooperantes sobre el terreno (RRPP), técnicos de cooperación, educación, comunicación o administración (TGPC, TE, TC y TA), Responsable de Administración (RA) y Coordinación Técnica (CT). Grupo 1

La distribución de género es la siguiente:



Política retributiva

El salario bruto de los trabajadores se corresponderá con las tablas establecidas según el Convenio de referencia. A este salario se les aplicarán los complementos correspondientes según el grupo y el cargo. A las funciones de Coordinación y responsable de Administración se aplicarán los correspondientes plus de responsabilidad.

La mesa de retribuciones es pública y accesible en la web (brutos anuales):

Coordinación Técnica	33.618,60
Responsable administración	31.547,84
Técnica/o de proyectos	29.477,07
Técnica Administración	29.477,07
Auxiliar administración	23.752,82
Cooperante	23.977,99

Además:

- En el caso de las personas que trabajan en el Estado Español, a las 14 pagas se sumará una tercera extraordinaria no consolidable de 600 euros netos, que se abonará sólo en caso de que el resultado neto del ejercicio anterior de la asociación sea positivo.
- Al personal cooperante se le reconocerán los gastos reconocidos en el Estatuto del Cooperante a vigor, quedando incluidos en la nómina.

Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

La valoración es un proceso de revisión de cada puesto de trabajo (no de las personas) mediante el cual se puntúa, de forma ponderada, un conjunto de factores y subfactores definidos por el Ministerio de Igualdad, evaluados según los criterios de su guía de análisis ¹.

Esta valoración contempla aspectos tradicionalmente poco reconocidos en las valoraciones de puestos de trabajo como la vertiente emocional y de atención a las personas, así como las tareas administrativas. Es decir, tareas que mayoritariamente se realizan en puestos de trabajo feminizados. De esta forma se pretende revertir el sesgo androcéntrico que pueden tener las valoraciones de puestos de trabajo que no contemplan las desigualdades de género en el mercado laboral y los efectos de la segregación horizontal en el mismo.

A partir de la información proporcionada por la entidad se ha elaborado la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género mediante la herramienta del Ministerio de Igualdad. Ha estado liderada por la consultora y negociada con la comisión negociadora del plan de igualdad.

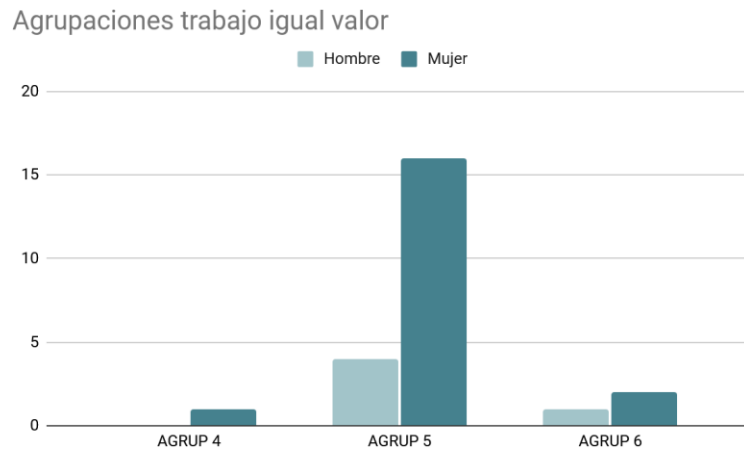
Ha resultado las siguientes agrupaciones:

Agrupación de trabajos de igual valor	Puesto de trabajo (ordenados por orden alfabético)
Agrupación 4	Auxiliar administrativo/va

¹ Los criterios de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género pueden consultarse en la guía de uso de la herramienta de valoración elaborada por el Ministerio de Igualdad <https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf>

Agrupación 5	Técnica de proyectos Técnica administrativa Comunicadora
Agrupación 6	Coordinación

La distribución de mujeres y hombres por agrupaciones de trabajo de igual valor es la siguiente:



Resumen de los principales resultados del registro retributivo y el cálculo de la brecha

	Efectiva	Equiparada
Media	3%	-3%
Mediana	1%	4%

	Media	Mediana
Salario Base	-9%	0%

Complementos salariales	37%	27%
Complementos extrasalariales	0%	0%
BRECHA EFECTIVA	3%	1%

	Media	Mediana
Salario Base	-16%	-17%
Complementos salariales	35%	44%
Complementos extrasalariales	0%	0%
BRECHA EQUIPARADA	-3%	4%

Resumen de los principales resultados del registro retributivo y el cálculo de la brecha según clasificación profesional de la entidad

	EFECTIVA		EFECTIVA MEDIA			EQUIPARADA		EQUIPARADA MEDIA		
	MEDIA	MEDIAN	SB	CS	CE	MEDIA	MEDIAN	SB	CS	CE
GP 1	1%	1%	-11%	35%	0%	-3%	4%	-16%	35%	0%
GP 2	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Resumen de los principales resultados del registro retributivo y el cálculo de la brecha según agrupaciones de trabajo de igual valor

	EFECTIVA		EFECTIVA MEDIA			EQUIPARADA		EQUIPARADA MEDIA		
	MEDIA	MEDIAN	SB	CS	CE	MEDIA	MEDIAN	SB	CS	CE
AIV 4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
AIV 5	5%	7%	-8%	41%	0%	-7%	0%	-24%	36%	0%
AIV 6	-32%	-32%	-38%	-9%	0%	1%	1%	-4%	19%	0%

Conclusiones de la auditoría retributiva

La brecha salarial media (basada en la retribución anual total) es del **3 %** , y la brecha equiparada (basada en el salario/hora) es del **-3 %** .

En el caso de la brecha efectiva, la Media y Mediana tienen valores muy similares y por tanto se deduce que no existen grupos de mujeres o de hombres cuya remuneración esté fuera del rango.

En el caso de la brecha equiparada, en el que la diferencia es de siete puntos, la Media es menor que la Mediana, causada por una mujer en la banda baja de la retribución (auxiliar administrativa).

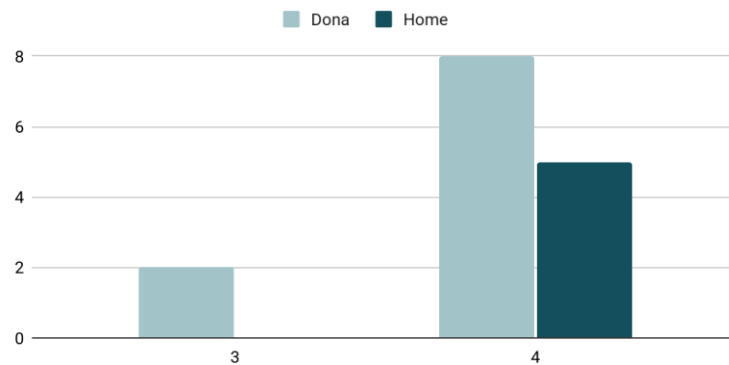
Si bien en los complementos salariales encontramos brecha (causados por los complementos de cooperación y coordinación) el salario base - debido a jornadas más largas por parte de las mujeres y por encontrarse en puestos de mayor clasificación - no se detecta brecha salarial en la entidad.

Se concluye, por tanto, que no hay brecha salarial de género en la entidad.

Percepción del equipo

La puntuación media a la respuesta sobre la existencia de brecha salarial es de un 3,9, por tanto existe una percepción generalizada de que mujeres y hombres cobran igual o prácticamente igual en un mismo puesto de trabajo.

Creus que en llocs de treball similars a l'entitat, una dona i un home cobren igual?



EJE 7. TIEMPO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DEL CUIDADO

La conciliación es la posibilidad de una persona de hacer compatibles sus esferas personal, laboral, social y familiar, para poder desarrollarse en los distintos ámbitos, entendiendo que este desarrollo es necesario para su salud y bienestar, así como para el cuidado de las personas dependientes.

Tradicionalmente, y aún ahora, la armonía entre estas esferas ha sido desigual para hombres y mujeres, dando como resultado que éstas fueran las que más tiempo dedicaran a las tareas domésticas y de cuidados en detrimento de su tiempo de trabajo remunerado y de desarrollo personal.

Disponer de medidas para permitir la conciliación a todas las personas e impulsar que tanto hombres como mujeres se acojan a ello es contribuir a una nueva organización de los tiempos de trabajo más sostenible, así como a la corresponsabilidad de género hacia las tareas domésticas y cuidados.

Indicadores

- Medidas corresponsables y para la conciliación de la vida personal y laboral: Cómo la gestión del tiempo de trabajo vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Uso que hacen hombres y mujeres de las distintas medidas
- Percepción de las personas en lo que respecta al favorecimiento del equilibrio de la vida familiar, personal y laboral en la empresa
- Horas extraordinarias y sobreesfuerzos

Medidas corresponsables y para la conciliación de la vida personal y laboral

Las medidas de conciliación con la vida personal y laboral de Entrepueblos se especifican en el artículo 6 de su Política Laboral.

Contemplan:

- Los recogidos en el convenio de Acción Social
- Las siguientes mejoras:

- La flexibilización personalizada del horario de trabajo de cada miembro de la Oficina Técnica.
- La posibilidad de cumplir un máximo de tres días de la semana laboral con trabajo no presencial, a distancia, asegurando un mínimo de dos días de presencialidad en la oficina, en los territorios donde existan.
- Jornada intensiva (junio-septiembre)
- 7 días de asuntos propios remunerados
- Permiso no retribuido de mínimo 15 días y máximo 3 meses para el personal con relación laboral continuada superior a un año

Uso que hacen hombres y mujeres de las distintas medidas

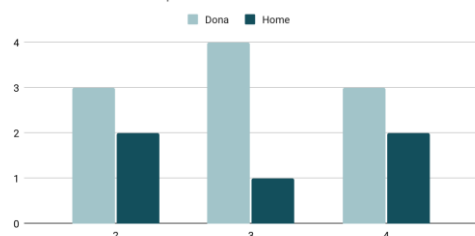
No se dispone de los datos de uso de las distintas medidas desagregadas por género.

Percepción de las personas en lo que respecta al favorecimiento del equilibrio de la vida familiar, personal y laboral en la empresa

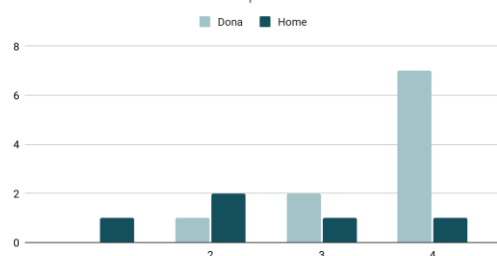
La mayoría de las respuestas consideran que la entidad facilita los mecanismos de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, especialmente en lo que se refiere a la flexibilidad y el teletrabajo.

Ahora bien, el hecho de que Entrepueblos sea una ONG de base social comporta que muchas actividades se desarrollen fuera del horario laboral habitual. En este sentido, la entidad dispone de mecanismos de compensación de estas horas, pero al preguntar por la satisfacción respecto a estos mecanismos la nota es de un 2,6 sobre 4.

Consideres que la teva dedicació horària a l'entitat s'adequa a les teves necessitats personals i/o familiars?



En quina mesura acostumes a fer horaris molt irregulars per concentració de feina en certs períodes?



También se detecta el reto de la conciliación para las personas cooperantes. Si bien es un derecho recogido en el Estatuto de las personas cooperantes, su coste supone un gasto importante para la entidad.

EJE 8. SALUD LABORAL

El objetivo principal de la prevención de riesgos laborales es proteger a los trabajadores y trabajadoras de la exposición a aquellas situaciones o actividades laborales que pueden producir un daño a la salud. Según la Organización Internacional del Trabajo, es necesario incorporar la perspectiva de género en la prevención si pretendemos conocer los riesgos a los que están expuestos mujeres y hombres, así como establecer medidas de control específicas.

La segregación de género es el elemento clave para explicar la desigual distribución de la exposición a los peligros laborales. Así, por ejemplo, en las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos y exposición a agentes químicos y biológicos, mientras que en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la manipulación de objetos de peso. Tener en cuenta las desigualdades de género y saber cómo influyen en los riesgos laborales nos permitirá aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y contribuir, de este modo, a avanzar en la igualdad en el trabajo.

Indicadores

- Incorporación de la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral
- Protección del embarazo y del período de lactancia
- Análisis de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y contingencia común con enfoque de género

Incorporación de la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral

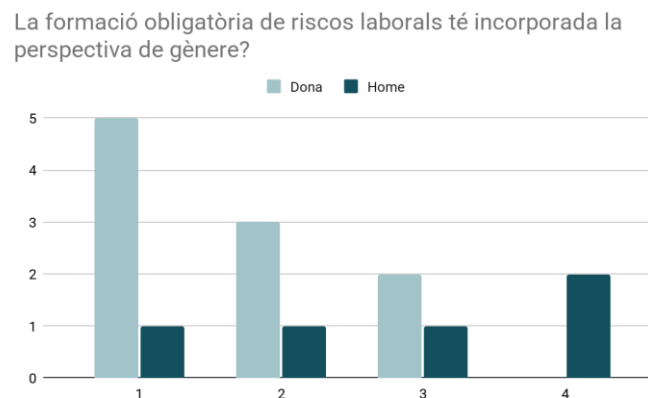
Los mecanismos de promoción de la salud y prevención de riesgos no incorporan la perspectiva de género, ni en el plano ni en la formación.

Análisis de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y contingencia común con enfoque de género

No se dispone de los datos segregados de bajas y accidentes laborales.

Percepción del equipo

El equipo comparte la percepción de que la formación en prevención de riesgos laborales no incorpora la perspectiva de género:



Y se detectan, como afectaciones a la salud que debería profundizarse desde el punto de vista de género:

- Estrés crónico (73,3%)
- Exigencia emocional (60%)
- Tensión muscular (46,7%)
- Fatiga visual (46,7%)
- Insomnio (46,7%)

Por otra parte, se apunta la necesidad, desde los grupos de discusión, de prestar atención a la salud menstrual de las mujeres, tanto en lo que se refiere a dolores menstruales como a las situaciones derivadas de la menopausia.

Sin embargo, el equipo valora muy positivamente (con un 3,5 sobre 4) la posibilidad y legitimidad de ausentarse del puesto de trabajo por cuestiones de salud.

EJE 9. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de género

Todas las empresas del estado, tengan su tamaño, así como los órganos de la administración, están obligadas a tener un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de género.

Un protocolo de estas características permite y facilita que las personas puedan sentirse seguras en su ambiente laboral, sabiendo que no se toleran ni encubren estas actitudes, que se previene su desarrollo y que, en caso de vivir una situación de este tipo, sabrán dónde acoger, el camino que seguirá su denuncia, y las repercusiones que esto supondrá para la persona.

Indicadores

- Análisis de las medidas de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual, por razón de género y/u orientación sexual
- Identificación de situaciones de sexismo y machismo y grado de satisfacción en la gestión de éstas

Medidas de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual, por razón de género y/u orientación sexual

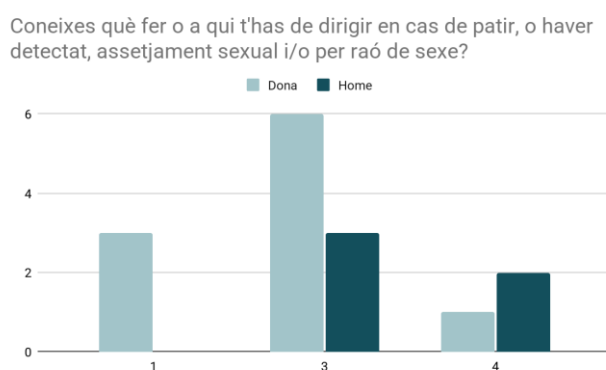
Entrepueblos dispone de protocolo propio: “Protocolo de prevención y actuación ante situaciones acosadoras: Acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual y/o por razón de identidad/expresión”.

El protocolo incluye:

- Marco normativo de aplicación
- Objeto, ámbito y alcance
- Definiciones
- Consecuencias sobre las personas y la organización
- Medidas de prevención
- Medidas de atención
- Procedimientos y mecanismos

Percepción del equipo

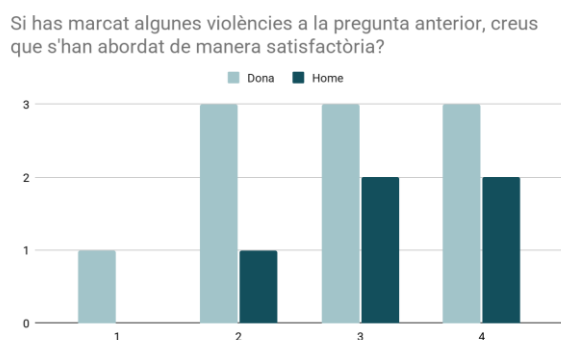
Se detecta un desconocimiento significativo del protocolo y los procedimientos por parte del equipo:



Por otra parte, desde el equipo técnico se identifican las siguientes situaciones vividas o testimoniadas:

- Sentir mensajes, bromas o chistes machistas 50%)
- Infravaloración de una opinión por abordar una temática feminista (37,5%)

En relación a estas, la satisfacción por la actuación es de un 2,9 sobre 4.



El hecho de no conocer el protocolo, las medidas y el circuito dificulta que cuando se den estas situaciones se puedan abordar de manera satisfactoria por parte de las personas que las padecen. Habría que estipular medidas de prevención y detección

calendarizadas y obligatorias por todo el personal tanto en el ámbito de las violencias sexuales como en los comportamientos y actitudes machistas, también las más sutiles y naturalizadas.

PLAN DE ACCIONES

Objetivos del II Plan de equidad y diversidad

Atendiendo a los resultados de la diagnosis, los objetivos para el II Plan de equidad y diversidad de Entrepueblos son:

- Cultura y organización por la igualdad de oportunidades
 - ◆ Consolidar una cultura organizativa feminista y del cuidado
 - ◆ Garantizar el despliegue e implementación del plan de igualdad interno
- Selección y contratación
 - ◆ Acompañar e incluir de forma progresiva a las personas que entran en la organización, para generar cohesión, vínculo y adhesión
- Desarrollo profesional
 - ◆ Consolidar la formación continua y el desarrollo profesional del equipo de Entrepueblos
 - ◆ Disponer de un plan de formación o carrera que garantice la formación en materia de igualdad de género para todo el equipo
- Retribuciones
 - ◆ Mantener el análisis y la transparencia salarial
- Conciliación con la vida personal y familiar
 - ◆ Consolidar ser una entidad corresponsable hacia las necesidades de tiempo para cuidados actuales de las personas del equipo técnico
- Salud laboral
 - ◆ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral
- Prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo
 - ◆ Actualizar y dar a conocer el protocolo, en el marco de la cultura feminista y del cuidado
 - ◆ Desarrollar y activar la comisión de buenos tratos como agente clave del protocolo, especialmente el ámbito de la prevención

Medidas de igualdad

1. Cultura y organización pro equidad y diversidad

	Acción	Indicador de seguimiento	Responsable	Inicio
Horizonte 1. Las personas trabajadoras se sienten reconocidas y bien con la organización ejerciendo sus derechos, sabiendo que a su vez contribuyen a su funcionamiento				
1.1	Instaurar espacios de encuentro y valoración entre equipo técnico y junta (1 o 2 al año)	Número anual de espacios celebrados (1 o 2)	Coordinación	4T 2025
Horizonte 2. Cohesión, vínculo y conocimiento del equipo técnico (equipo nuevo). Hay un clima laboral basado en el cuidado, la provención de conflicto				
1. 2	Instaurar espacios de supervisión para abordar la dimensión relacional del equipo	Número anual de espacios celebrados	Coordinación / Áreas	1T 2026
1. 3	Instaurar espacios de valoración, evaluación y feedback periódicos en las áreas y entre las áreas	Número anual de espacios celebrados	Coordinación / Áreas	1T 2026

Horizonte 3. El organigrama refleja los puestos de trabajo, su valor y sus interdependencias (importancia de los trabajos reproductivos). Reconocimiento mutuo de los trabajos, remunerados y no remunerados de la organización. Las personas tienen claridad de su rol y funciones y el funcionamiento de la cadena de decisiones.

1.4	Revisar el organigrama para que refleje valoración equitativa de los trabajos	Organigrama revisado	Coordinación	2T 2025
1.5	Instaurar una distribución equitativa de las tareas reproductivas no asignadas a un rol (aseo, limpieza, acta, bienvenidas...)	Mecanismo escrito	Coordinación	4T 2025

Horizonte 4. El plan de igualdad está presente en la organización y se refleja en un presupuesto que contempla la sostenibilidad de las personas, el equipo y la organización

1.6	Elaborar un presupuesto propio para el plan de políticas internas de equidad y diversidad de género	Presupuesto elaborado, donde se visibilicen las distintas líneas de gastos	Coordinación	Anualmente, cuando se elabore el presupuesto de la entidad
-----	---	--	--------------	--

2. Acceso a la organización

	Acción	Indicadores de seguimiento	Responsable	Inicio
Horizonte 1 . Las personas que entran en la organización se sienten acompañadas en su aterrizaje progresivo				
2.1	Diseñar un protocolo de acogida para las nuevas incorporaciones (pasos mínimos necesarios)	Protocolo elaborado	Coordinación	1T 2026
2.2	Instaurar la realización de espacios periódicos de acompañamiento, valoración y feedback a las personas nuevas durante su primer año en la entidad	Número anual de acompañamientos realizados sobre el total de personas nuevas	Coordinación / Áreas	3T 2026

3. Formación y desarrollo profesional

	Acción	Indicadores de seguimiento	Responsable	Inicio
Horizonte 1. La formación es una prioridad para la organización y las personas del equipo técnico, atendiendo a la sostenibilidad del equipo y la organización				
3.1	Instaurar mecanismos y criterios claros para gestionar la formación y legitimarlo (derecho-deber; bonificadas o no, cuando se hacen, en qué momento del año, impacto en el equipo...)	Mecanismos escritos	Coordinación	2T 2026
3.2	Recoger temáticas o necesidades formativas en la POA (nov-des).	Número y contenido de las necesidades identificadas	Coordinación	2T 2026
3.3	Informar al equipo de las ofertas formativas detectadas que sean de interés para la organización	Número de veces que se informa al equipo sobre formaciones	Coordinación	2T 2026

Horizonte 2. Todas las personas del equipo tienen acceso a los contenidos de las formaciones que se han hecho				
3.4	Instaurar mecanismos y recursos (carpeta compartida) para compartir y realizar devolución de las formaciones recibidas	Carpeta compartida creada Número de formaciones colgadas anualmente Espacios instaurados para compartir o hacer devolución de las formaciones recibidas	Coordinación / Áreas	2T 2026
Horizonte 3. El equipo comparte una aproximación conceptual al feminismo. La perspectiva de género y feminista se aplica a todos los ámbitos de trabajo de la organización				
3.5	Incorporar formaciones anuales sobre feminismo y perspectiva de género en el plan de formación	Al menos una formación anual sobre feminismos y perspectiva de género	Coordinación / Áreas	2T 2026

		Espacios instaurados para compartir o hacer devolución de las formaciones recibidas		
3.6	Instaurar espacios de trabajo del ET para sistematizar la aplicación de los conocimientos sobre feminismos	Espacios instaurados	Coordinación / Áreas	2T 2026

4. Mecanismos de conciliación y corresponsabilidad

	Acción	Indicadores de seguimiento	Responsable	Inicio
Horizonte 1. Existe un equilibrio entre los horarios del equipo técnico y la asociación porque existen mecanismos que garantizan el funcionamiento de las actividades, se respetan horarios y ausencias, y existen criterios compartidos sobre la gestión de las urgencias.				
4.1	Diseñar un sistema de sustituciones basado en equipo de referencia y no personas de referencia	Mecanismo de sustituciones elaborado y difundido entre el equipo técnico y la junta	Coordinación / Junta	4T2026
4.2	Mejorar/consolidar el sistema de compartir horarios, vacaciones, teletrabajo, ausencias y bajas (Timenet, agenda compartida)	Sistema establecido y en buen funcionamiento	Coordinación / Junta	2T 2025

4.3	Definir mecanismos de desconexión digital (explicitar la apertura o no a recibir contacto)	Plan de desconexión digital elaborado y en buen funcionamiento	Coordinación	3T 2025
4.4	Diseñar e instaurar mecanismos de prevención de las urgencias + Criterios mínimos sobre las urgencias	Mecanismos definidos de prevención y abordaje de las urgencias	Coordinación	3T 2025
Horizonte 2. La organización garantiza los derechos de conciliación de las cooperantes de forma sostenible, asegurando el equilibrio económico				
4.5	Incorporar el gasto en el presupuesto de los proyectos y en el presupuesto anual	% de presupuestos de proyectos con participación de cooperantes a los que se incorpora el gasto	Coordinación	Anualmente, cuando se elabore el presupuesto de la entidad
4.6	Hacer incidencia en las administraciones para que puedan ser gastos directos a los presupuestos de los proyectos	Número y relatoria de las acciones de incidencia realizadas en esta materia durante el período de vigencia del plan	Coordinación	2027 - 2028

5. Equidad salarial

	Acción	Indicadores de seguimiento	Responsable	Inicio
Horizonte 1. Mantener la transparencia y análisis anual en la política retributiva de la entidad				
5.1	Actualizar la información sobre la política retributiva en la web y en la Política Laboral en caso de modificación	Número y contenido de las actualizaciones	Coordinación	Anualmente

5.2	Realizar anualmente el registro salarial y realizarlo y comunicarlo al equipo técnico ya la junta	Registro retributivo anual realizado Comunicación de los resultados del registro al equipo técnico y la junta hecha anualmente	Coordinación	Anualmente
-----	---	---	--------------	------------

6. Salud laboral con perspectiva de género

	Acción	Indicadores	Responsable	Inicio
Horizonte 1. La prevención de riesgos laborales de la entidad incorpora la perspectiva de género				
6.1	Pedir anualmente a la empresa de PRL que incorpore la perspectiva de género, tanto en el plan de prevención como en las formaciones	Número de veces que se ha pedido Respuestas por parte de la empresa	Coordinación	Anualmente

6.2	Elaborar, desplegar y hacer seguimiento de un protocolo de prevención de riesgos psicosociales y el acoso laboral	Protocolo elaborado Mecanismos anuales de seguimiento	Coordinación y Junta	3° 2026
-----	---	--	----------------------	---------

7. Prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

	Acción	Indicadores	Responsable	Inicio
Horizonte 1. La comisión de buenos tratos está activa y es referente a la entidad en la prevención y abordaje de las violencias				
7.1	Reactivar la comisión de buenos tratos, dotándola de tiempo y recursos para llevar a cabo sus tareas	Comisión reactivada (miembros de la comisión, número anual de reuniones, acciones emprendidas desde la comisión) Evolución anual del presupuesto de la comisión o de las acciones que llevan a cabo	Coordinación Junta	2027
Horizonte 2. Desarrollar activamente el protocolo, especialmente el ámbito de la prevención y la gestión de los casos				

7.2	Dar a conocer el protocolo a las personas nuevas	% de personas incorporadas anualmente que han recibido información sobre el protocolo	Coordinación Junta	Anualmente
7.3	Evaluar periódicamente el funcionamiento actual del protocolo	Número de evaluaciones anuales realizadas % de personas que afirman conocer el protocolo según encuesta interna	Comisión de buenos tratos	Anualmente
7.4	Hacer formaciones anuales en el ET y la junta sobre los temas que aborda el protocolo	Número de formaciones realizadas en el ET y la junta en el período de vigencia del plan de igualdad	Comisión de buenos tratos	Anualmente
7.5	Dar a conocer el protocolo a las entidades aliadas ya las proveedoras con las que se trabaja	% de entidades aliadas y proveedoras informadas sobre el protocolo en el último año	Coordinación Junta	Anualmente

Calendario de actuaciones

	2 T'2 5	3 T'2 5	4 T'2 5	1 T'2 6	2 T'2 6	3 T'2 6	4 T'2 6	1 T'2 7	2 T'2 7	3 T'2 7	4 T'2 7	1 T'2 8	2 T'2 8	3 T'2 8	4 T'2 8	1 T'2 9
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																
1.6																
2.1																
2.2																
3.1																
3.2																
3.3																
3.4																
3.5																

	2 T'2 5	3 T'2 5	4 T'2 5	1 T'2 6	2 T'2 6	3 T'2 6	4 T'2 6	1 T'2 7	2 T'2 7	3 T'2 7	4 T'2 7	1 T'2 8	2 T'2 8	3 T'2 8	4 T'2 8	1 T'2 9
3.6																
4.1.																
4.2																
4.3																
4.4																
4.5																
4.6																
5.1																
5.2																
6.1																
6.2																
7.1																
7.2																
7.3																
7.4																
7.5																

Aplicación, seguimiento y evaluación del Plan

Objetivos y finalidad

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el período de vigencia del mismo, donde deben desarrollarse todas las acciones previstas, a la vez que llevar un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de las acciones establecidas en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Personas y órganos que intervienen

- La coordinación de la entidad y la junta son las responsables últimas de asegurar la equidad en la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora en la fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que se establezca en el mismo. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
- La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.
- La representación legal de los trabajadores, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de los objetivos.

Composición de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad

La comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad de Entrepueblos está formada por:

- En representación de la dirección y la junta:

- ◆ Carmen Sala Morcillo
- ◆ Montserrat Benito Soriano
- ◆ Clara Ruiz Navarro
- En representación de las personas trabajadoras:
 - ◆ Lucila Irupé Rivera Ponce
 - ◆ Natalia Riera Manzano

Implantación del plan de igualdad

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo de coordinación y la junta , de forma que apoyen activamente tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad en la entidad
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RPT), proporcionando información sobre la ejecución y el resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en equidad, diversidad e igualdad de oportunidades
- Facilitar los recursos, materiales y humanos necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir con el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los horizontes, objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea en la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Seguimiento del plan de igualdad

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, al mismo tiempo, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas

Revisión del plan de equidad

En paralelo con la ejecución y el seguimiento de las medidas se procederá también a la revisión de todo el plan, a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuarlos , si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los horizontes propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto la carencia de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad .
- Ante cualquier incidencia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad 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.

La revisión supondrá la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación del plan

La evaluación cierra el proceso de elaboración y de implantación de un plan de igualdad . A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y el seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha logrado los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- *¿Qué se ha hecho?* Evaluación de resultado
- *¿Cómo se ha hecho?* Evaluación de proceso
- *¿Qué ha conseguido?* Evaluación de impacto

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en el diseño, implantación y seguimiento.
- Definir los períodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que es necesario realizar, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar las que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes utilizadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso). Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desembocará en la actualización de un plan.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar información y valoración del proceso

Procedimiento de modificación

El proceso de modificación del plan de igualdad tiene como finalidad adaptarlo a las necesidades y cambios que puedan surgir en la organización, así como mejorar su eficacia y eficiencia. Aunque la normativa legal o convencional no obligue a la adecuación del plan, es importante abordar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del mismo.

Para solucionar estas **discrepancias** y garantizar su resolución adecuada, la comisión se dota del siguiente procedimiento de solución autónoma de conflictos:

1. **Identificación de la discrepancia:** Se detecta una posible discrepancia en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.
2. **Análisis de la discrepancia:** Se realiza un estudio profundizado de la discrepancia para comprender sus causas e impacto en la igualdad de género en la organización.
3. **Comunicación interna:** Se notifica a las personas o departamentos responsables de la discrepancia, asegurándose de que todos los implicados sean conscientes de la situación y su importancia.
4. **Diálogo y negociación:** Se promueve un diálogo constructivo entre las partes interesadas por llegar a un acuerdo sobre las medidas necesarias para abordar la discrepancia. Este proceso puede incluir la participación de representantes del comité.
5. **Aprobación de la modificación de medidas.**

Este procedimiento busca asegurar una gestión efectiva de las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del plan de igualdad, favoreciendo la participación, diálogo y toma de decisiones consensuada. Esto permitirá garantizar un plan de igualdad actualizado y online con las necesidades y objetivos de la organización en materia de igualdad de género.