II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FEAFES VALLADOLID EL PUENTE

El Puente
SALUD MENTAL
Valladolid

Contenido

1. PREÁMBULO 2
2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 3
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD 4
4. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL 5
5. PARTES 6
6. ÁMBITO TERRITORIAL 6
7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN 6
8. VIGENCIA DEL PLAN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA 8
9. ÁREAS DE ACTUACIÓN 9
10. CRONOGRAMA 21
11. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS 22
12. EVALUACIÓN DEL PLAN 22
13. GLOSARIO DE TÉRMINOS 26

1. PREÁMBULO

FEAFES VALLADOLID EL PUENTE es una entidad sin ánimo de lucro y de interés social constituida en marzo de 1991, inscrita en el registro de entidades, servicios y centros de carácter social de Castilla y León con el nº 47.0155E y declarada de utilidad pública por acuerdo del consejo de ministros (BOE 05/08/08).

El ámbito de actuación está localizado en la provincia de Valladolid, con una sede principal en la ciudad de Valladolid y presencia en el ámbito rural en Medina de Rioseco, Tudela de Duero y Rueda.

La misión de la entidad es promover la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y la de sus familias, así como la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo.

La asociación defiende la mejora de la salud mental, ayudando a las personas a llevar una vida activa, social y económicamente productiva.

FEAFES VALLADOLID EL PUENTE cree en las personas, pertenecemos a un movimiento que pretende narrar un relato social inclusivo, dotando de soluciones prácticas y útiles para construir una sociedad donde las personas, independientemente del estado mental en el que se encuentren, se valoren como activos importantes en su familia, trabajo y su entorno comunitario. Nuestra labor se basa en un proceso de acompañamiento, desde una visión no asistencialista, sino proactiva y respetuosa con la autonomía de cada ser humano. Por lo tanto, nuestra misión no es sólo acompañar en el proyecto de vida, sino que trabajamos por transformar la sociedad, desmontando estigmas y facilitando una visión enriquecedora de la diversidad funcional. La asociación defiende la mejora de la salud mental, ayudando a las personas a llevar una vida activa, social y económicamente productiva.

Constituyen los fines sociales de la asociación los siguientes:

- Defender la dignidad de las personas con enfermedad mental y sus familiares y los derechos que otorgan la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y las leyes a todos los ciudadanos sin distinción.
- Exhortar a los poderes públicos la remoción de cuantos obstáculos impidan o dificulten la plenitud de los mismos y la realización de una política coherente y efectiva de prevención, educación, tratamiento, rehabilitación, asistencia e integración de dichas personas.
- Prestar todo tipo de atenciones y servicios que precisen las personas con enfermedad mental y sus familias, en el ámbito territorial de su competencia.
- Promover y divulgar la formación de conciencia colectiva para que la sociedad respete la participación de las personas con enfermedad mental y sus familias en todos los ámbitos de la vida social.

FEAFES VALLADOLID EL PUENTE como entidad del tercer sector de acción social es ineludible que tiene una gran responsabilidad social, siendo uno de los aspectos que nos ocupa actualmente promover la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres en nuestro campo de acción. Debido a las características de las entidades del tercer sector, resulta un caldo de cultivo idóneo para introducir la perspectiva de género en la organización, siendo necesario por tanto incluir acciones tendentes a la igualdad desde el equipo profesional y recursos humanos, y con la finalidad de que también se plasmen en la atención y servicios de las personas usuarias de la asociación.

2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FEAFES VALLADOLID EL PUENTE tiene una larga trayectoria en la implantación de medidas en materia de igualdad de oportunidades, especialmente en relación a acciones tendentes a la igualdad desarrolladas para las personas con problemas de salud mental, desde el año 2017 se han desarrollado una serie de proyectos de promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género hasta la actualidad.

A nivel interno en el mes de abril de 2018 la presidencia de la entidad realizó un compromiso escrito para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de FEAFES VALLADOLID EL PUENTE, entendiendo que como entidad tenemos la responsabilidad social de promover la igualdad aunque no existiera obligación legal en ese momento, a raíz de este compromiso se promovió la constitución de un grupo de profesionales que buscaban promover la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad e impulsar la redacción del I Plan de Igualdad aunque no existiera un imperativo legal para ello.

La participación en este grupo era voluntaria, estaba formada por nueve profesionales (2 hombres y 7 mujeres); su objetivo era promocionar la igualdad de oportunidades en la entidad, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que posibilitara la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar e impulsara la redacción de un plan de igualdad.

Se realiza un diagnóstico de la situación de la entidad, así como la elaboración de un borrador del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La crisis sanitaria vivida por el COVID-19 obliga a la organización a reestructurar numerosos servicios y centrarse en el mantenimiento de su prestación con todas las dificultades anexas debido a la situación de crisis generalizada a nivel mundial. La pandemia produjo una paralización en la aprobación e implantación del I Plan de Igualdad hasta que se retoma iniciando de nuevo el proceso de diagnóstico, elaboración e implementación con una comisión negociadora formada por representantes de la entidad y de los sindicatos mayoritarios del sector ya que se aprueba por normativa la obligatoriedad de la entidad de tener un plan de igualdad. Dicha normativa establece que antes del 8 de marzo de 2022 todas las empresas con una plantilla de entre 50 y 100 trabajadores están obligadas a implementar Planes de Igualdad en sus organizaciones. Por lo que se aprueba el I Plan de Igualdad

de Oportunidades entre mujeres y hombres de FEAFES VALLADOLID EL PUENTE el 05/07/2022 con las siguientes áreas de actuación:

1. Selección y contratación.
2. Promoción profesional.
3. Formación.
4. Clasificación profesional.
5. Acoso sexual o por razón de género.
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Violencia de género.

En el mes de mayo de 2025 se procede a sustituir los cargos de la comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad al realizarse en la entidad la constitución de un comité de empresa procediendo al cambio de las personas designadas por los sindicatos mayoritarios del sector por las personas representantes de la plantilla a través del comité de empresa. Se procede a la implantación y evaluación del I Plan de Igualdad y la posterior elaboración del II Plan de Igualdad con la constitución de la Comisión negociadora el 20/05/2026.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad constituye la continuidad del compromiso institucional adquirido por la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, consolidando el trabajo iniciado con la aprobación e implantación del I Plan de Igualdad. La elaboración del presente plan se ha desarrollado conforme a los principios de participación, negociación, transparencia, corresponsabilidad y mejora continua establecidos en la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y relaciones laborales. El II Plan de Igualdad nace de la evaluación y reflexión del I Plan de Igualdad en el que se ha seguido una metodología participativa que ha permitido integrar las aportaciones de los diferentes agentes.

La elaboración del II Plan de igualdad se ha estructurado en las siguientes fases:

1. Evaluación del I Plan de Igualdad: Como punto de partida para la elaboración del segundo, se ha realizado una evaluación integral del I Plan de igualdad, con el objetivo de analizar el grado de ejecución de las medidas previstas, valorar los resultados obtenidos e identificar las nuevas necesidades y áreas de mejora.
2. Constitución de la comisión negociadora del II Plan de igualdad el 20/06/2026.
3. Actualización del diagnóstico de situación: Una vez finalizada la evaluación se ha procedido a elaborar el diagnóstico actualizado de la situación de la entidad, conforme a lo establecido en el R.D 901/2020, para ello se han recopilado datos cuantitativos y cualitativos en diversas áreas de actuación. En esta fase se recabó información mediante encuestas de participación

dirigidas a la plantilla, y a la dirección recopilando información al respecto para plantear las áreas de intervención del II Plan de Igualdad.

4. Definición de áreas prioritarias de intervención: De los resultados obtenidos en el diagnóstico y especialmente en las encuestas de participación, se han identificado las áreas prioritarias a desarrollar en el II Plan de igualdad. Las áreas son valoradas mediante grupos de trabajo y de ellos se diseña el II Plan de igualdad, persiguiendo consolidar los avances logrados en el I Plan de igualdad y promoviendo nuevas actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con una especial consideración a introducir medidas relacionadas con el colectivo LGTBI+.
5. Una vez elaborado el borrador del II Plan a través de los mencionados grupos de trabajo, se procede a validar por parte de la Comisión negociadora y ser aprobado formalmente por la entidad, registrándose en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), conforme a la normativa vigente.

4. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El II Plan de Igualdad debe desarrollarse dentro de un proceso de mejora continua, fruto del aprendizaje obtenido con el I Plan de Igualdad y avanzando en la implementación de medidas que contribuyan a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las medidas implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que se den en el ámbito laboral de FEAFES VALLADOLID EL PUENTE.

5. PARTES

La negociación del II Plan de igualdad se realiza mediante la comisión negociadora creada a tal efecto el 20/06/2026, integrada por representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras constituida por:

En representación de la empresa:

1. Pablo Moreno Zafra: presidente de la comisión negociadora
2. Elisabet Juárez Paredes: secretaria de la comisión negociadora

En representación de la plantilla:

1. Silvia Lázaro López: comité de empresa.
2. Noelia Bravo Fernández: comité de empresa.

6. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente II Plan de igualdad será de aplicación en el centro de trabajo de FEAFES VALLADOLID EL PUENTE ubicado en la C/Tajahierro s/n 47009 Valladolid, así como las actividades profesionales vinculadas al desempeño laboral que se desarrollen fuera de dicho centro. Aplicándose por tanto a los centros de trabajo de la entidad en la provincia de Valladolid en Tudela de Duero, Medina de Rioseco y Rueda.

7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El diagnóstico para la elaboración del II plan de igualdad se ha estructurado en diferentes fases de trabajo. En una primera fase se ha recopilado y valorado la información interna de la entidad, así como la recogida de información cualitativa orientada a conocer la percepción de las personas trabajadoras respecto a la igualdad de trato y oportunidades dentro de la asociación y respecto a la elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades. Para ello se han utilizado cuestionarios anónimos dirigidos a la plantilla, y la dirección. Estas herramientas han permitido identificar necesidades y propuestas de mejora desde una perspectiva participativa de toda la plantilla. La fecha de elaboración del diagnóstico es el 22/05/2026.

El análisis diagnóstico realizado sobre la situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres permite disponer de una visión global, estructurada y suficientemente objetiva sobre la realidad organizativa,

identificando tanto fortalezas consolidadas como áreas susceptibles de mejora desde una perspectiva de igualdad efectiva.

Con carácter general, la evaluación evidencia un nivel de integración de la perspectiva de género razonablemente avanzado en los principales procesos de gestión de personas, especialmente en materias como selección, promoción, formación, prevención del acoso y política retributiva. No obstante, persisten determinados elementos estructurales y organizativos que requieren intervención específica para seguir consolidando una cultura organizacional plenamente alineada con los principios de igualdad, transparencia y corresponsabilidad.

1. Principales problemas y dificultades detectadas

a) Persistencia de una marcada segregación horizontal de género

La composición de la plantilla refleja una elevada feminización de la organización. Aunque esta realidad responde en gran medida a dinámicas estructurales del mercado laboral y a la propia configuración del sector sociosanitario, sigue evidenciando una distribución profesional fuertemente condicionada por roles de género tradicionalmente asignados. Esta circunstancia no constituye, por sí misma, una situación discriminatoria, pero sí dificulta la construcción de entornos laborales más equilibrados.

b) Necesidad de establecer metodologías más avanzadas de valoración de puestos de trabajo:

La auditoria retributiva refleja un sistema retributivo funcionalmente consistente, con un grado razonable de adecuación a los principios de igualdad y proporcionalidad, si bien se recomienda continuar avanzando en la formalización de herramientas técnicas que permitan incrementar la precisión analítica, la transparencia organizativa y la capacidad de monitorización de la política salarial.

Desde el enfoque de igualdad de género, la auditoría retributiva no evidencia la existencia de mecanismos retributivos formalmente discriminatorios ni criterios de asignación salarial basados en variables subjetivas o ajenas al desempeño profesional.

c) Ausencia de estructura interna especializada en igualdad

Se constata la inexistencia de una figura o unidad específica responsable de igualdad dentro de la entidad, lo que puede limitar la capacidad técnica para impulsar, coordinar, evaluar y actualizar de forma continua las políticas de igualdad. Esta circunstancia puede generar dependencia de actuaciones puntuales en lugar de una planificación estratégica permanente.

Los resultados del diagnóstico nos indican la necesidad de trabajar en los siguientes ámbitos de actuación:

- Promover acciones de difusión y sensibilización del Plan de igualdad para garantizar el conocimiento del mismo a toda la plantilla.

- Mejora de la comunicación interna y externa de la entidad en materia de uso de lenguaje no sexista e imágenes igualitarias.

- Clasificación profesional y promoción interna, garantizando la continuidad de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad.

- Promover acciones de igualdad y diversidad LGTBI+ en la entidad.

- Formación en igualdad y sensibilización, manteniendo la transversalidad de la perspectiva de género.

- Corresponsabilidad y conciliación, fortaleciendo medidas que favorezcan el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar.

EL diagnóstico realizado nos permite concluir que la entidad presenta una estructura organizativa globalmente alineada con los principios de igualdad de trato y oportunidades, con avances significativos en la integración de políticas de igualdad y ausencia de evidencias de discriminación estructural. Valorando que durante el II Plan de Igualdad se centre, no tanto en corregir situaciones de desigualdad manifiesta, sino en fortalecer mecanismos preventivos y profundizar en la transversalidad de la perspectiva de género como eje estratégico en todas las acciones desarrolladas desde la entidad.

8. VIGENCIA DEL PLAN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

Con carácter general, el proceso de auditoría ha consistido en una revisión estructurada del sistema retributivo de la entidad, incorporando el análisis de los distintos conceptos salariales, la clasificación profesional, la estructura organizativa y los mecanismos de asignación de funciones y responsabilidades. Todo ello se ha realizado con el objetivo de verificar la coherencia interna del modelo de remuneración y su alineación con los principios de igualdad retributiva.

La evaluación evidencia que la organización dispone de un marco retributivo definido, sustentado en criterios organizativos y funcionales vinculados al puesto de trabajo, el nivel de responsabilidad, la especialización técnica y la naturaleza de las funciones desarrolladas. En términos generales, se observa una estructura salarial con niveles de homogeneidad adecuados y una distribución retributiva vinculada a factores objetivos.

La vigencia del II Plan de Igualdad es de 4 años, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar los objetivos y medidas que en él se contemplan.

La auditoría retributiva evidencia que la organización dispone de un marco retributivo definido, sustentado en criterios organizativos y funcionales vinculados al puesto de trabajo, el nivel de responsabilidad, la especialización técnica y la naturaleza de las funciones desarrolladas. En términos generales, se

observa una estructura salarial con niveles de homogeneidad adecuados y una distribución retributiva vinculada a factores objetivos.

El análisis organizacional permite identificar que la configuración salarial responde, en gran medida, a la propia estructura de puestos, a la segmentación funcional de áreas y a la diferente intensidad técnica o asistencial de determinados perfiles profesionales. Este aspecto resulta especialmente relevante en organizaciones del ámbito social y sociosanitario, donde la diversidad funcional de puestos genera variabilidad natural en la configuración económica.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
- Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La entidad establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.

9. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Objetivos cualitativos y cuantitativos:

General: Consolidar una cultura organizativa en la entidad basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la diversidad, la corresponsabilidad y la no discriminación.

Específicos:

-Incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas de la entidad.

-Garantizar una comunicación interna y externa libre se sesgos sexistas, promoviendo el lenguaje inclusivo y las imágenes igualitarias, elaborando y aprobando un protocolo interno de comunicación no sexista.

- Promover una organización del trabajo flexible y corresponsable que facilite la conciliación y reduzca desigualdades derivadas de los cuidados.

- Fomentar la implicación de la plantilla en la construcción, seguimiento y mejora continua del Plan, desarrollando una difusión del Plan al 100% de la plantilla.

-Reforzar los mecanismos de prevención y actuación frente a la discriminación por sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, implantando un protocolo LGTBI+.

ÁREA DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PLAN:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Difusión del II Plan de igualdad dentro y fuera de la entidad
    1.1 Presentación del II Plan de igualdad a toda la plantilla de la entidad mediante reuniones, correo electrónico o tablones informativos.
    1.2 Difusión de los avances y desarrollo del II Plan a la plantilla.
    1.3 Difusión de protocolos desarrollados en el marco del I y II Plan de igualdad.

2. Fomentar la participación y el compromiso de la plantilla en el II Plan de igualdad.
    2.1 Creación de espacios para recoger sugerencias y propuestas de mejora relacionadas con la igualdad.

DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DENTRO Y FUERA DE LA ENTIDAD			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Presentación del II Plan de igualdad a toda la plantilla de la entidad mediante reuniones, correo electrónico o tablones informativos y en medios externos.	Comisión de igualdad, área de recursos humanos, coordinación redes.	-Al menos el 80% de la plantilla ha sido informada sobre el II Plan de igualdad. -Remitir por correo el II Plan a toda la plantilla -Colgar en los tablones informativos el II Plan de igualdad -Incorporación del II Plan en la página web de la entidad.	Segundo semestre de 2026
Difusión de los avances y desarrollo del II Plan a la plantilla.	Área de recursos humanos y comisión igualdad	-Nº de acciones de difusión realizadas. -Nº de comunicaciones semestrales realizadas a la plantilla	Segundo semestre de 2026 y durante la vigencia del plan
Difusión de protocolos desarrollados en el marco del I y II Plan de igualdad.	Área de recursos humanos y comisión igualdad	-Nº de acciones de difusión realizadas -Inclusión de todos los protocolos en las acciones formativas del Moodle.	Segundo semestre de 2026 y durante la vigencia del plan
FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y EL COMPROMISO DE LA PLANTILLA EN EL II PLAN DE IGUALDAD			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Creación de espacios para recoger sugerencias y propuestas de mejora relacionadas con la igualdad.	Comisión de igualdad.	-Colocación de un buzón de sugerencias y propuestas de mejora en igualdad. -Nº de sugerencias recibidas. -Valoración de la participación de la plantilla.	Durante el año 2027 y la vigencia del plan.

COMUNICACIÓN INTERNA:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna.
    1.1 Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista en las comunicaciones internas de la entidad.
    1.2 Formación de la plantilla en lenguaje inclusivo.

2. Fomentar la participación de la plantilla en la mejora continua de la comunicación interna inclusiva y no sexista.
    2.1 Creación de un canal específico para consultar o sugerencias relacionadas con el lenguaje inclusivo y no sexista en la entidad.
    2.2 Garantizar el conocimiento de toda la plantilla del canal de consultas y sugerencias.
    2.3 Designación de un/a profesional de referencia para resolver dudas y revisar comunicaciones.

GARANTIZAR EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista en las comunicaciones internas de la entidad.	Coordinación de redes y responsables asignados.	-Existencia del protocolo de comunicación no sexista elaborado y aprobado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad. -El 100% de la plantilla es informada sobre el protocolo de comunicación no sexista.	Durante el 2028
Formación de la plantilla en lenguaje inclusivo.	Área de recursos humanos	-Nº de personas trabajadoras que participan en la formación. -Nº de horas de formación impartidas en materia de lenguaje inclusivo. -Nivel medio de satisfacción de las personas participantes con la formación.	Durante el 2028

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA EN LA MEJORA CONTINUA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA INCLUSIVA Y NO SEXISTA.			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Creación de un canal específico para consultar o sugerencias relacionadas con el lenguaje inclusivo y no sexista en la entidad.	Coordinación de la entidad	-Elaboración de un proceso de implementación del canal de consultas o sugerencias. -Nº de consultas o sugerencias recibidas a través del canal.	Segundo semestre de 2028 y durante la vigencia del plan.

COMUNICACIÓN EXTERNA:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Promover la incorporación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la entidad.
    1.1 Elaboración de una guía específica de la entidad para el uso no sexista del lenguaje
    1.2 Revisión y adaptación de la página web corporativa para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista
    1.3 Revisión de folletos, memorias, cartelería y materiales divulgativos para eliminar expresiones sexistas o excluyentes.

2. Garantizar la utilización de imágenes igualitarias y libres de estereotipos de género
    2.1 Incorporación de imágenes que reflejen la diversidad de género, edad, discapacidad y otras realidades sociales presentes.
    2.2 Supervisión periódica de las campañas de difusión para detectar estereotipos de género, por parte del profesional de referencia en la revisión de comunicaciones.

PROMOVER LA INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES DE LA ENTIDAD			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Elaboración de una guía específica de la entidad para el uso no sexista del lenguaje	Coordinación de la entidad	-Elaboración de la guía y publicación de la misma. -Difusión de la guía al 100% de la plantilla. -Formación del 100% la plantilla sobre la utilización de la guía. -Grado de satisfacción de las personas participantes en la formación recibida.	Primer semestre 2028
Revisión y adaptación de la página web corporativa para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista	Área de recursos humanos	-Adaptación de toda la página web conforme a la guía de lenguaje inclusivo y no sexista. -El 100% del contenido de la página web utiliza lenguaje inclusivo y no sexista.	Segundo semestre 2028
Revisión de folletos, memorias, cartelería y materiales divulgativos para eliminar expresiones sexistas o excluyentes	Coordinación redes /programas	-Porcentaje de materiales en los que se detectar expresiones sexistas o excluyentes. -Porcentaje de materiales en los que sigue la guía de lenguaje inclusivo de la entidad.	Durante el 2028 y durante la vigencia del plan.

GARANTIZAR LA UTILIZACIÓN DE IMÁGENES IGUALITARIAS Y LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Incorporación de imágenes que reflejen la diversidad de género, edad, discapacidad y otras realidades sociales presentes.	Coordinación redes/ programas	- Porcentaje de campañas que cumplen íntegramente los criterios de comunicación no sexista - Número de estereotipos de género detectados en las revisiones	Segundo semestre de 2028 y durante la vigencia del plan.
Supervisión periódica de las campañas de difusión para detectar estereotipos de género, por parte del profesional de referencia en la revisión de comunicaciones.	Coordinación redes/ programas	-Inclusión de la supervisión periódica dentro del proceso de comunicación interna de la entidad -Supervisión de las imágenes por parte del profesional de referencia.	Segundo semestre de 2028 y durante la vigencia del plan.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Favorecer el acceso equilibrado de mujeres y hombres a puestos de mayor responsabilidad.
    1.1 Registrar las candidaturas presentadas a promociones internas desagregadas por sexo.
    1.2 Mantener el envío simultáneo de las ofertas de promoción interna a toda la plantilla.
    1.3 Garantizar un seguimiento anual de las promociones concedidas desagregadas por sexo.

FAVORECER EL ACCESO EQUILIBRADO DE MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Registrar las candidaturas presentadas a promociones internas desagregadas por sexo.	Área de recursos humanos	-Nº de candidaturas de mujeres y hombres en cada proceso. -% de participación por sexo.	Segundo semestre de 2026 y durante la vigencia del plan
Mantener el envío simultáneo de las ofertas de promoción interna a toda la plantilla.	Área de recursos humanos	-Nº de ofertas difundidas -El 90% de los profesionales de la entidad reciben la comunicación de la promoción interna.	Segundo semestre de 2026 y durante la vigencia del plan
Garantizar un seguimiento anual de las promociones concedidas desagregadas por sexo.	Área de recursos humanos	-Nº de promociones concedidas a mujeres y hombres. -Registro de las promociones publicadas. .	Segundo semestre de 2026 y durante la vigencia del plan

IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI+:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+ en la entidad.
    1.1 Elaboración e implantación de un protocolo LGTBI+ que garantice la igualdad de trato y la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.
    1.2 Establecer un protocolo interno de actuaciones ante denuncias o situaciones de discriminación, garantizando la confidencialidad, rapidez y protección de la persona afectada.

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN LA ENTIDAD			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Elaboración e implantación de un protocolo LGTBI+ que garantice la igualdad de trato y la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.	Área de recursos humanos y responsables de servicios	-Designar una figura de referencia dentro del protocolo. -Difusión del protocolo a toda la plantilla mediante correo electrónico y tablón informativo. -Formación al menos del 80% de la plantilla en el protocolo. -Revisar y actualizar periódicamente el protocolo para adaptarlo a cambios normativos y necesidades detectadas. -Grado de satisfacción de las personas participantes en la formación recibida.	Durante el 2027
Establecer un protocolo interno de actuaciones ante denuncias o situaciones de discriminación, garantizando la confidencialidad, rapidez y protección de la persona afectada.	Área de recursos humanos y responsables de servicios	-Nº de denuncias registradas -Nº de propuestas recibidas en el buzón de sugerencias en relación al protocolo. -Difusión del protocolo a toda la plantilla mediante correo electrónico y tablón informativo. -Formación al menos del 80% de la plantilla en el protocolo.	Durante el 2027

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

   1.1 Facilitar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la adaptación de la jornada para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla especialmente en los tiempos indirectos.

   1.2 Priorizar la asignación de turnicidades o vacaciones en situaciones especiales de conciliación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Facilitar la distribución del tiempo de trabajo para mejorar la conciliación familiar con los horarios de centros educativos, sanitarios, terapéuticos o asistenciales a los que acuden los y las menores o personas dependientes.

   2.1 Tener en cuenta los horarios de los centros para la planificación y organización de turnos, priorizando la estabilidad horaria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

   2.2 Promover sistemas de intercambio horario entre profesionales, garantizando la cobertura del servicio y la igualdad de oportunidades.

FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE TODA LA PLANTILLA			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Facilitar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la adaptación de la jornada para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla especialmente en los tiempos indirectos.	Área de recursos humanos	-Nº de solicitudes de adaptación de jornada recibidas anualmente. -Porcentaje de solicitudes de adaptación aprobadas. -Nº de mujeres y hombres que solicitan adaptaciones.	Durante el 2029
Priorizar la asignación de turnicidades o vacaciones en situaciones especiales de conciliación, siempre que las	Área de recursos humanos	- Nº de solicitudes en situaciones especiales acreditadas concedidas anualmente.	Durante el 2029

necesidades del servicio lo permitan.	-Nº de mujeres y hombres beneficiados de la medida.

FACILITAR LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR CON LOS HORARIOS DE CENTROS EDUCATIVOS, SANITARIOS, TERAPEUTICOS O ASISTENCIALES A LOS QUE ACUDEN MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES.			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Tener en cuenta los horarios de los centros para la planificación y organización de turnos, priorizando la estabilidad horaria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.	Área de recursos humanos	- Porcentaje de solicitudes favorables sobre el total presentado. - Número de solicitudes de adaptación de turnos relacionadas con horarios de centros educativos, sanitarios o asistenciales recibidas al año.	Durante el 2029
Promover sistemas de intercambio horario entre profesionales, garantizando la cobertura del servicio y la igualdad de oportunidades.	Área de recursos humanos	-Nº de incidencias derivadas del intercambio de turnos. - Porcentaje de solicitudes favorables sobre el total presentado.	Durante el 2029

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1 Incluir en el plan de formación anual, formaciones en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla.

1.2 Difusión sobre medidas de igualdad, conciliación, corresponsabilidad y prevención del acoso para toda la plantilla.

1.3 Formación sobre las acciones forman parte de un plan de igualdad y cuáles pertenecen a otros ámbitos.

FORMAR A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.			
MEDIDAS	**RESPONSABLES**	**INDICADORES**	**CALENDARIO**
Incluir en el plan de formación anual, formaciones en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla.	Área de recursos humanos	-Nº de solicitudes de adaptación de jornada recibidas anualmente. -Porcentaje de solicitudes de adaptación aprobadas. -Nº de mujeres y hombres que solicitan adaptaciones	En el 2027 y durante la vigencia del plan
Difusión sobre medidas de igualdad, conciliación, corresponsabilidad y prevención del acoso para toda la plantilla.	Área de recursos humanos	- Nº de solicitudes en situaciones especiales acreditadas concedidas anualmente. -Nº de mujeres y hombres beneficiados de la medida.	En el 2027 y durante la vigencia del plan
Formación sobre las acciones forman parte de un plan de igualdad y cuáles pertenecen a otros ámbitos.	Área de recursos humanos	-Desarrollo de al menos una acción formativa. -Grado de satisfacción de las personas participantes en la formación recibida.	Durante el 2027

10. CRONOGRAMA

OBJETIVOS	MEDIDAS	2027 J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2028 E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2029 E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	2030 E	F	M	A	M	J
Difusión del **II** Plan de igualdad dentro y fuera de la entidad	Presentación del **II** Plan de igualdad a **toda** la plantilla de la entidad mediante reuniones, correo electrónico o tablones informativos.																																														
	Difusión de los avances y desarrollo del **II** Plan a la plantilla.																																														
	Difusión de protocolos desarrollados en el marco del **I** y **II** Plan de igualdad.																																														
Fomentar la participación y el compromiso de la plantilla en el **II** Plan de igualdad.	Creación de espacios para recoger sugerencias y propuestas de mejora relacionadas con la igualdad.																																														
Garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna	Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista en las comunicaciones internas de la entidad.																																														
	Formación de la plantilla en lenguaje inclusivo.																																														
Fomentar la participación de la plantilla en la mejora continua de la comunicación interna inclusiva y no sexista.	Creación de un canal específico para consultar o sugerencias relacionadas con el lenguaje inclusivo y no sexista en la entidad.																																														
	Garantizar el conocimiento de toda la plantilla del canal de consultas y sugerencias. Designación de un/a profesional de referencia para resolver dudas y revisar comunicaciones.																																														
Promover la incorporación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la entidad.	Elaboración de una guía específica de la entidad para el uso no sexista del lenguaje																																														
	Revisión y adaptación de la página web corporativa para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista																																														
	Revisión de folletos, memorias, cartelería y materiales divulgativos para eliminar expresiones sexistas o excluyentes.																																														
Garantizar la utilización de imágenes igualitarias y libres de estereotipos de género	Incorporación de imágenes que reflejen la diversidad de género, edad, discapacidad y otras realidades sociales presentes.																																														
	Supervisión periódica de las campañas de difusión para detectar estereotipos de género, por parte del profesional de referencia en la revisión de comunicaciones																																														
Favorecer el acceso equilibrado de mujeres y hombres a puestos de mayor responsabilidad.	Registrar las candidaturas presentadas a promociones internas desagregadas por sexo.																																														
	Mantener el envío simultáneo de las ofertas de promoción interna a toda la plantilla																																														
	Garantizar un seguimiento anual de las promociones concedidas desagregadas por sexo.																																														
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+ en la entidad.	Elaboración e implantación de un protocolo LGTBI+ que garantice la igualdad de trato y la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.																																														
	Establecer un protocolo interno de actuaciones ante denuncias o situaciones de discriminación, garantizando la confidencialidad, rapidez y protección de la persona afectada.																																														
Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.	Facilitar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la adaptación de la jornada para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla fuera del horario obligatorio de 9:00-14:00 y de 16:30-20:30.																																														
	Priorizar la asignación de turnicidades o vacaciones en situaciones especiales de conciliación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.																																														
Facilitar la distribución del tiempo de trabajo para mejorar la conciliación familiar con los horarios de centros educativos, sanitarios, terapéuticos o asistenciales a los que acuden los y las menores o personas dependientes.	Tener en cuenta los horarios de los centros para la planificación y organización de turnos, priorizando la estabilidad horaria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.																																														
	Promover sistemas de intercambio horario entre profesionales, garantizando la cobertura del servicio y la igualdad de oportunidades.																																														
Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Incluir en el plan de formación anual, formaciones en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla.																																														
	Difusión sobre medidas de igualdad, conciliación, corresponsabilidad y prevención del acoso para toda la plantilla.																																														
	Formación sobre las acciones forman parte de un plan de igualdad y cuáles pertenecen a otros ámbitos.																																														

11. RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS

La implantación efectiva del II Plan de Igualdad requiere la asignación de recursos suficientes que garanticen el cumplimiento de los objetivos y medidas previstos.

En relación a los recursos humanos la entidad cuenta con la participación de la Comisión de seguimiento del mismo y los responsables de las distintas áreas que tienen que ejecutar cada medida del plan. La entidad no cuenta en plantilla con agente de igualdad de oportunidades ni personal técnico especializado en igualdad que ejerza sus funciones en este campo dentro de la plantilla.

Los recursos materiales de los que la entidad dispone para el desarrollo del plan son: espacios físicos para reuniones y formaciones, plataforma Moodle de formación, equipos informáticos, aplicaciones de gestión de recursos humanos, página web corporativa, material didáctico y divulgativo.

La entidad no dispone de dotación presupuestaria específica destinada a la ejecución del II Plan de igualdad.

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El seguimiento del II Plan de Igualdad se realizará por parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. La comisión estará formada por el/la presidente, el o la secretaria y dos personas designadas por el comité de empresa. La comisión convocará reuniones cada 6 meses de forma ordinaria y de forma extraordinaria cada vez que se estime necesario por alguno de sus miembros, informando con un periodo de antelación de 5 días laborales. De las reuniones se levantará acta, recogiendo el seguimiento realizado a las medidas implementaras en el II Plan de Igualdad, así como la evaluación del mismo.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del II Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad: para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El seguimiento del II Plan constituye un proceso continuo, orientado a verificar el grado de cumplimiento de las medidas previstas y valorar su impacto real sobre la igualdad de oportunidades en la entidad.

La metodología de seguimiento se fundamenta en los principios de objetividad, participación, transparencia y mejora continua.

Para ello se emplearán, entre otras, las siguientes herramientas:

-Indicadores cuantitativos y cualitativos.

-Actas de la comisión de seguimiento.

-Informe de auditoría retributiva.

-Registros de formación.

-Registros de recursos humanos.

-Registros de comunicación interna y externa.

-Comunicaciones a la plantilla.

-Formaciones en la plataforma Moodle.

La Comisión de Seguimiento celebrará reuniones ordinarias semestrales y reuniones extraordinarias cuando las circunstancias lo requieran, elaborando actas en cada una de ellas.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación permitirá determinar la eficacia, eficiencia, pertinencia e impacto de las medidas implantadas. En la evaluación del II Plan se establecen 3 niveles:

Evaluación continua: Se realizará de forma permanente durante toda la vigencia del II Plan a través del seguimiento de las medidas e indicadores en las reuniones de la Comisión de seguimiento semestrales.

Evaluación intermedia: Se realizará cuando se haya ejecutado la mitad del Plan, en ella analizaremos los avances alcanzados, se detectarán desviaciones y se incorporarán medidas correctoras, elaborando el informe de evaluación intermedia.

Evaluación final: Al finalizar la vigencia del plan, valorando el grado de cumplimiento global de los objetivos, medidas e indicadores, identificando nuevas necesidades de la entidad y elaborando el informe de evaluación final.

EL proceso de evaluación se desarrollará en las siguientes fases:

1- Recopilación de la información y sistematización de la misma: Se procederá a la recopilación y análisis preliminar de toda la información generada durante el plan, para tener evidencias objetivas del cumplimiento de las distintas medidas de éste.
2- Análisis de la información: Partiremos de la situación reflejada en el diagnóstico del II Plan para valorar el grado de ejecución de las medidas

previstas y el impacto generado en la entidad. Resulta importante detectar y valorar los factores que hayan facilitado o dificultado la implantación de las medidas.

3- Elaboración de los informes de evaluación: Durante la vigencia del plan se elaboran dos informes de evaluación, uno intermedio en el ecuador del plan y uno final. En ambos se analizará el grado de cumplimiento de las medidas y el cumplimiento de los indicadores según el cronograma establecido, realizando las propuestas de actuación necesarias para que exista una mejora continua del plan. En estas acciones de mejora se podrá incluir la corrección de desviaciones detectadas respecto a las medidas inicialmente previstas.

4- Comunicación y difusión de resultados: Con la finalidad de garantizar la transparencia del proceso y favorecer la participación de la plantilla a través de la representación de los trabajadores/as, se promoverá la difusión de los avances alcanzados a toda la plantilla.

PROCEDIMIENTO DE REVISION Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El II Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.

2. Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el contenido del Plan es inadecuado o insuficiente.

3. En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.

4. Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de analizar las circunstancias que puedan hacer necesaria la revisión o modificación del II Plan de Igualdad y, en su caso, formular las correspondientes propuestas de modificación, que deberán quedar recogidas en el acta de la reunión en la que se adopte el acuerdo de propuesta.

Las propuestas de modificación serán remitidas a la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, que será el órgano competente para negociar, acordar y aprobar, en su caso, las modificaciones del II Plan, de conformidad con la normativa vigente.

De las reuniones de la Comisión de Seguimiento y de la Comisión Negociadora se levantará las correspondientes actas, en la que se recogerán los análisis, propuestas y acuerdos adoptados.

Las modificaciones aprobadas por la Comisión Negociadora se formalizarán por escrito y serán remitidas a la autoridad laboral competente a efectos de su registro en los términos establecidos reglamentariamente.

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Las discrepancias que pudieran surgir en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del II Plan de Igualdad serán tratados, con carácter previo, por la comisión de seguimiento, que procurará alcanzar una solución consensuada entre las partes.

Cuando la discrepancia implique la revisión o contenido del II Plan de igualdad, la comisión negociadora será el órgano competente para negociar y, en su caso, aprobar las modificaciones que procedan.

En caso de no alcanzarse un acuerdo por parte de la comisión negociadora, las partes podrán acudir, de común acuerdo, a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales aplicables en Castilla y León. El recurso al arbitraje requerirá, en todo caso, el consentimiento expreso de las partes.

La utilización de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos no impedirá el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder a las partes conforme a la normativa vigente.

13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando genera un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

LGTBI: Acrónimo relativo a personas lesbianas, gays, trans, bisexuales y personas que presentan diversidad en su desarrollo sexual. A veces, se añade al acrónimo la letra Q, A y el signo +. La Q hace referencia a las personas queer y questioning (personas que están deconstruyendo y cuestionándose el género, la expresión de género y / o la identidad sexual), la A hace referencia a las personas asexuales y el + hace referencia a todas las otras denominaciones referentes a la diversidad afectivo-sexual y de género.

Identidad de género: Se refiere a sentimientos y experiencias, tanto internas como externas, en relación a la percepción corporal. Es decir, como la persona siente su género, que puede coincidir o no con lo que la sociedad espera por el sexo que le asignaron al nacer, y cómo lo expresa.

Expresión de género: Manera de mostrar nuestro cuerpo y de actuar de acuerdo o no a los cánones socioculturales de lo que se espera de un hombre o de una mujer. Esta expresión opera a través de nuestro nombre, actitud, vestimenta, gestos, el tono de voz y otros aspectos considerados fuera de los patrones hegemónicos para expresar el género.

Brecha de género: Diferencia existente entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de la vida social, económica, laboral, educativa o política, derivada de desigualdades estructurales y culturales.

Brecha salarial de género: Diferencia existente entre las retribuciones medias percibidas por mujeres y hombres, calculada a partir de los salarios brutos percibidos por ambos sexos.

Acción positiva: Medidas específicas y temporales dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho que afectan a las mujeres respecto a los hombres, con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva. Estas medidas no constituyen discriminación, sino instrumentos para compensar desventajas derivadas de situaciones históricas o estructurales.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Conjunto de medidas, recursos y actuaciones destinadas a facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares, personales y laborales de las personas trabajadoras.

Corresponsabilidad: Reparto equilibrado de las tareas domésticas, familiares y de cuidados entre mujeres y hombres, así como la asunción compartida de responsabilidades en los distintos ámbitos de la vida.

Enfoque de género: Metodología de análisis que permite identificar, comprender y corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones y decisiones de la organización.

Lenguaje inclusivo y no sexista: Uso del lenguaje oral, escrito y visual que evita expresiones discriminatorias, estereotipos o sesgos de género, promoviendo una representación equilibrada y respetuosa de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad: Conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, orientadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo en la organización.

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: Órgano paritario encargado de supervisar, impulsar, evaluar y garantizar el adecuado desarrollo, cumplimiento y actualización de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

Reunidas todas las partes implicadas, aprueban el presente Plan de igualdad.

En Valladolid, a 26 de junio 2026