

*PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES*

2026-2030



DIDANIA

FEDERACIÓN DE ENTIDADES
CRISTIANAS DE TIEMPO LIBRE

Índice

I.	<u>Introducción</u>	6
II.	<u>Partes que conciernen el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)</u>	7
III.	<u>Ámbito personal, territorial y temporal</u>	9
IV.	<u>Principales resultados del diagnóstico</u>	10
V.	<u>Ejes de actuación</u>	31
VI.	<u>Objetivos del plan de igualdad</u>	32
VII.	<u>Medidas de actuación</u>	36
	<u>EJE 1: Proceso de selección y contratación</u>	36
	<u>EJE 2: Clasificación profesional</u>	38
	<u>EJE 3: Formación</u>	39
	<u>EJE 4: Promoción profesional</u>	40
	<u>EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres</u>	41
	<u>EJE 6: Infrarrepresentación femenina</u>	44
	<u>EJE 7: Retribuciones</u>	45
	<u>EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</u>	47
	<u>EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</u>	48
	<u>EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista</u>	50
	<u>EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad</u>	51
	<u>EJE 12: Violencia de género</u>	52

VIII.	<u>Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación</u>	54
VIII.	<u>Calendario</u>	55
IX.	<u>Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica</u>	62
X.	<u>Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad</u>	64
XI.	<u>Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad</u>	

I Introducción

DIDANIA es una federación estatal de entidades cristianas de tiempo libre, cuya misión es coordinar y potenciar el trabajo en el tiempo libre educativo, la animación sociocultural y el voluntariado, tejiendo red para intervenir en la sociedad con un estilo y valores críticos y transformadores acordes con los planteamientos del Evangelio.

Fundada en 1977 como Federación de Escuelas de Educadores en el Tiempo Libre Cristianas, ha evolucionado hacia una plataforma federativa, DIDIANA, que aglutina actualmente tanto a entidades de formación como a redes de centros de tiempo libre.

La base social de Didania, que está comprometida con la misión, visión y valores de la organización, está formada por más de 50.000 personas (beneficiarios/as, profesionales, voluntarios/as, etc.) repartidas en 31 entidades. Actualmente estamos presentes en 11 Comunidades Autónomas).

Los principales ámbitos de actuación son la infancia, la juventud y el voluntariado

II Partes que conciernen el plan de igualdad (Comisión de igualdad o comisión negociadora)

DIDANIA ha firmado el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo una Comisión de Igualdad, conformada por 2 representantes de la entidad, con un hombre y una mujer y 1 representante de la propia plantilla..

La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditando siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación previa consulta a sindicatos y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta

III Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de DIDANIA. El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo, situado en Madrid:

Calle José Gutiérrez Maroto 18, 28051 Madrid.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 5 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV Principales resultados del diagnóstico

En el año 2020 se realizó un diagnóstico sobre el personal contratado en Didania. Dicha consulta está a disposición de quien quiera visualizarla.

VI Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en Didania la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

● Clasificación Profesional

Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutral, libre de sesgos de género.

Formación:

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.

- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

- **Promoción profesional**

Objetivos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Retribuciones:

Objetivos:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

Violencia de género

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concienciar y formar a las personas de gestión de personal sobre los derechos laborales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VII Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de jornadas parciales a jornadas completas o el aumento de jornada.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none">Evitar la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.Reducir la parcialidad y rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none">Realizar un registro de contratos temporales, indefinidos y jornadas completas y parciales desagregado por sexo (por número de horas)Inclusión en los procedimientos de selección y contratación un ítem que recoja la medida				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección.				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			x		

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año ● Variación anual en % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo. ● Variación anual en % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo
Recursos necesarios	Recursos internos (no hay coste adicional)

EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Aplicar un sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. Este sistema incluirá, además, una descripción detallada de las tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutral, libre de sesgos de género. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar las Descripciones de Puestos y revisar las ya realizadas 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Dirección				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	x	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		x			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe con la descripción de puestos de trabajo 				
Recursos necesarios	Recursos internos (no hay coste adicional)				

EJE 3: Formación

3.1.	Elaborar e implementar un plan de formación adaptado a necesidades y públicos que el diagnóstico ha identificado como prioritarios. Se abordarán contenidos relacionados con Igualdad y entorno seguro; liderazgos transformadores, gestión de equipos, habilidades de liderazgo (empoderamiento, técnicas de hablar en público, participación y toma de decisiones estratégicas), nuevas masculinidades y resistencias visibles e invisibles, entre otras.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover un cambio en la cultura institucional que contribuya a la igualdad y equidad de género en la organización. Mejorar las capacidades de la plantilla y personas voluntarias en igualdad y equidad de género 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Diseño y calendarización del plan de formación para la plantilla, el voluntariado y comisión permanente Desarrollo de formaciones en temáticas seleccionadas en el plan de formación. Evaluaciones de las formaciones. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	x
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			x		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. % de personas voluntarias formadas sobre el total de voluntarios/as, desagregado por sexo. % de personas de órganos de coordinación formadas, desagregado por sexo. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): (i) Valoración en puntuación media; 				

(ii)

	Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas
Recursos necesarios	Presupuesto para ejecutar acciones de formación

EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. Favorecer la promoción laboral, con independencia del sexo de la persona trabajadora 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación			X	X	X
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baj a	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad			X	
--------------------	--	--	---	--

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Realizada la encuesta sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras Incorporadas las medidas identificadas que favorecen la promoción de mujeres.
Recursos necesarios	Recursos internos (no hay coste adicional)

EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Realizar un estudio sobre las cargas de trabajo en los puestos identificados como necesario, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Realizar estudio para identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto. Incorporar medidas para adaptar la carga de trabajo a la duración de la jornada laboral, con especial atención a las Jornadas parciales
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Permanente Dirección Comisión de Igualdad
Temporización	2026 2027 2028 2029 2030
Año implantación	X
Vigencia	X X X
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta
Nivel de prioridad	X

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Se reducen el número de horas por pico de trabajo. • Se registra una evolución positiva en la percepción de las personas de la carga laboral año a año.
Recursos necesarios	Recursos internos

5.2.	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo y de la aplicación de metodologías mixtas, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Garantizar la desconexión digital.
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar y aprobar protocolo para la regulación del teletrabajo • Difusión a la plantilla de las condiciones específicas para la solicitud, cumplimiento y el seguimiento del trabajo a distancia
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Dirección Ejecutiva
Temporización	2026 2027 2028 2029 2030
Año implantación	X
Vigencia	X X X X
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta

Nivel de prioridad				X
--------------------	--	--	--	---

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Protocolo de teletrabajo redactado y aprobado• Difusión del protocolo o plan al 100% de la plantilla
Recursos necesarios	Recursos personales y tecnológicos.

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas patronato o Consejos y en la dirección de la organización.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno y en toma de decisiones estratégicas. Ante igualdad de condiciones, favorecer la incorporación de mujeres en órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (entre el 40-60% de ambos grupos).
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad. Junta permanente Dirección
Temporización	2026 2027 2028 2029 2030
Año implantación	X
Vigencia	X X X
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta
Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.
Recursos necesarios	Recursos internos

6.2.	Analizar portavocías, representación institucional, liderazgo de comisiones o grupos de trabajo, participación en espacios comunes
------	--

	con perspectiva de género e integrar las propuestas de mejoras necesarias				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr una representación en las labores de portavocía, representación institucional, liderazgos...que refleje la estructura de la Organización de manera equitativa entre hombres y mujeres 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las portavocías, representación institucional y liderazgos 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de hombres y mujeres que desempeñan labores de portavocía en ruedas de prensa o eventos institucionales • % de hombres y mujeres que desarrollan labores de representación institucional en los diferentes ámbitos o redes con entidades externas. • % de hombres y mujeres que lideran comisiones o grupos de trabajo interno 				
Recursos necesarios	Recursos internos				

EJE 7: Retribuciones

7.1.	Elaborar un registro salarial, actualizando los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las
------	--

	retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen. Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración y actualización anual del registro salarial Informe de auditoría salarial interna redactado y aprobado por la Comisión de Igualdad 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación				X	
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad				X
--------------------	--	--	--	---

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> El propio documento de la auditoría salarial que permita adaptarse a la legislación vigente. El registro salarial que se actualizará cada año Las correcciones de las posibles brechas salariales identificadas
Recursos necesarios	Recursos internos

EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla, y propuesta de nuevas medidas si fueran necesarias y viables
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Dirección
Temporización	2026 2027 2028 2029 2030
Año implantación	
Vigencia	
Priorización	Baja Medio-baja Medio-alta Alta
Nivel de prioridad	

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de necesidades de conciliación de la plantilla.
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.

EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1.	<p>Creación y difusión a la plantilla del protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad, adaptando así el marco interno de la entidad. El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. El protocolo antiacoso abarcará, asimismo, al equipo de voluntariado, realizando también difusión del documento. Garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.

Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y difusión del protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia y formaciones). • Formación básica. Asegurar la formación de todas las personas contratadas y voluntarias de la organización. • Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Comisión de Entorno Seguro, Mapas de riesgo elaborados con todos los posibles riesgos detectados en nuestras acciones internas y externas y modos de prevención. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad.				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo revisado y aprobado • Generada versión para difundir • Creados mapas de riesgo • Difundido el protocolo al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. • El 100% de las personas contratadas han realizado la formación básica y el 70% de las personas voluntarias. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado 				
Recursos necesarios	Recursos humanos y tecnológicos.				

EJE 10 Comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web						
Objetivos específicos	<p>Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</p> <p>-Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades</p>						
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de protocolo sobre el uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web. 						
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad						
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030		
Año de implantación				X			
Vigencia				X	X		
Priorización	Baja	Medio-baja		Medio-alta	Alta		
Nivel de prioridad		X					
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión anual de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.						
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.						

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que asienten dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos. Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las mujeres voluntarias para la participación, el desarrollo de las tareas, el liderazgo, representación y toma de decisiones. 				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> Formación a responsables de equipo sobre liderazgo con perspectiva de género (Formación responsables para personas contratadas y formación específica en encuentro delegaciones -delegados/as y responsables). Declaración expresa de la entidad en el compromiso por la igualdad 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alt a	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Número de jornadas de formación de responsables realizadas. Documento concreto de la declaración 				

Recursos necesarios	Internos
---------------------	----------

EJE 12: Violencia de género.

12.1	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al personal.				
Objetivos específicos	<p>Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla y voluntariado.</p> <p>-Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad.</p> <p>-Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG</p> <p>-Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad.</p> <p>-Asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico a las VVG</p> <p>-Otras medidas adicionales que amplíen la normativa vigente de VG</p>				
Acciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y calendarización de formación para la plantilla, el voluntariado y junta permanente • Desarrollo de formaciones en prevención, detección y derechos de las VVG 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Relación de los contenidos trabajados en el taller. Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. Número de personas voluntarias participantes, según sexo.			
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.			

VII Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

Materiales

Para la consecución de estas medidas, DIDANIA, prevé disponer de los siguientes recursos:

- 4 puestos de trabajo con ordenador, impresora, fotocopiadora, adsl y teléfono.
- 1 teléfono móvil
- 2 ordenadores portátiles para las formaciones.
- Oficina técnica en Madrid.
- Equipo de videoconferencias
- Página web, drive, emails corporativos, listas de distribución, boletines, microsites, plataforma de formación, marketplace y redes sociales.

VIII Calendario

EJE 3: Formación	3.1	<p>Elaborar e implementar un plan de formación adaptado a necesidades y públicos que el diagnóstico ha identificado como prioritarios. Se abordarán contenidos relacionados con Igualdad y entorno seguro; liderazgos transformadores, gestión de equipos, habilidades de liderazgo (empoderamiento, técnicas de hablar en público, participación y toma de decisiones estratégicas), nuevas masculinidades y resistencias visibles e invisibles, entre otras.</p>																						
-----------------------------	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

EJE 4: Promoción profesional	4.1	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.	
EJE 5: Condicione s de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	5.1	Realizar un estudio sobre las cargas de trabajo en los puestos identificados como necesario, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas.	

IX Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de DIDANIA

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **5 años** a contar desde la fecha de su firma.

- Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de DIDANIA y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de DIDANIA en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- Evaluación:**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

X Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

XI Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.

- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

Como muestra de conformidad a quanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 30 de noviembre de 2025.

Por parte de la representación de la entidad:

Laura Menéndez Laureiro

A blue ink signature of "Laura Menéndez Laureiro" in cursive script.

Xesús María Vilas Otero

A blue ink signature of "Xesús María Vilas Otero" in cursive script.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

Raquel Santiago Álvarez

A purple ink signature of "Raquel Santiago Álvarez" in cursive script.

Heidy Correa Gómez

A blue ink signature of "Heidy Correa Gómez" in cursive script.

Alberto Perea Ruipérez

A blue ink signature of "Alberto Perea Ruipérez" in cursive script.

