PLAN DE IGUALDAD

Fundación Itaka Escolapios

2024 - 2028

itaka escolapios

PLAN DE IGUALDAD

Fundación Itaka-Escolapios

2 0 2 4 - 2 0 2 8

Septiembre 2024

Elaborado por

Erro tik

COOPERATIVA FEMINISTA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 5

2. FICHA DE LA ENTIDAD 6

3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL I. PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE LA FUNDACIÓN 7

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN 10

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 11

6. DATOS Y CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO 12

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 15

8. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, RECURSOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES 16

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 32

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD 34

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 37

1. INTRODUCCIÓN

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres es una obligación social y legal que todas las empresas deben asumir para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. En este sentido, la elaboración de un Plan de Igualdad es una herramienta clave para identificar, corregir y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció el marco legal que exige a las empresas adoptar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en todos los niveles. Esta ley sentó las bases para garantizar que las empresas desarrollen políticas activas de igualdad, asegurando la paridad en la contratación, la promoción interna y la retribución, entre otros aspectos.

Posteriormente, la Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, reforzó este compromiso, haciendo hincapié en la obligatoriedad de implantar planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras y ampliando el espectro de medidas que deben implementarse, como la transparencia retributiva y la lucha contra la brecha salarial.

En esta misma línea, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 vinieron a precisar y fortalecer los mecanismos que deben implementarse para asegurar la igualdad en el ámbito laboral que han sido pilares a la hora de marcar la hoja de ruta del proceso. El Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad y su registro obligatorio, estableciendo los procedimientos necesarios para la elaboración de la fase diagnóstico y planificación, así como su seguimiento y evaluación. Por su parte, el Real Decreto 902/2020 aborda específicamente la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, exigiendo a las empresas garantizar una política de retribución que respete el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, con el fin de eliminar las brechas salariales de género, que también es objeto de este proceso.

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo no solo cumplir con las exigencias legales, sino también impulsar una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad y la equidad, que favorezca un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

2. FICHA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	FUNDACIÓN ITAKA-ESCOLAPIOS		
NIF	G95146841		
Domicilio social	c/ Juan de Ajuriaguerra 15 – 48009 Bilbao, Vizcaya		
Forma jurídica	Fundación		
Año de constitución	2001		
Responsable de la Entidad			
Nombre	Ander Mijangos Ríus		
Cargo	Coordinador de Gestión		
Telf.	608734818		
E-mail	andermijangos@itakaescolapios.org		
Responsable de Igualdad			
Nombre	Marta Moratona		
Cargo	Coordinadora del equipo de igualdad		
Telf.	636547778		
E-mail	martamoratona@itakaescolapios.org		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Tercer sector		
CNAE	9499		
Descripción de la actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal		
DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
(31/12/2023)	48	83	131
Centros de trabajo	Bilbao, Vitoria y Tolosa (País Vasco), Pamplona y Tafalla (Navarra), Zaragoza (Aragón), Logroño (La Rioja), Soria (Castilla y León), Valencia (Comunidad Valenciana), Madrid (Madrid) y Sevilla y Granada (Andalucía)		
Facturación anual (€)	8 M €		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	No		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	N/A		
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	Hombres	Total

3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL I. PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE LA FUNDACIÓN

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 especifican en su contenido dirigido a los pasos a seguir para la realización de un Plan en materia de igualdad, de 4 fases fundamentales:

En cuanto al personal implicado para la elaboración del I. Plan de igualdad de la fundación, se destacan dos grupos:

Grupo motor: Formado por la responsable de la comisión de igualdad, Marta Moratona, junto con el coordinador de gestión de personas Ander Mijangos y la asistencia técnica que ha acompañado en este proceso, Errotik Kooperatiba Feminista. Las funciones de este grupo se han centrado principalmente en la coordinación, diseño y seguimiento del diagnóstico y Auditoria Retributiva. Así como de la facilitación de datos, como de órgano convocante para las diferentes metodologías llevadas a cabo.

Comisión Negociadora: Como se detalla en la legislación relativa a los planes de igualdad, la realización de estos debe estar sujeta a la negociación colectiva. Por lo que, este grupo ha participado activamente como órgano de decisión, validando los diferentes pasos y fases que se han llevado a cabo.

En primer lugar, y como parte de la **primera fase**, corresponde a la puesta en marcha del Plan. Desde la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la negociación colectiva y su diagnóstico previo, son preceptivos para la elaboración de un Plan en materia de igualdad. Ante la obligación de realizar el plan de forma negociada, la primera fase corresponde a la composición de la Mesa Negociadora, en el que han intervenido representantes de la fundación, así como la representación sindical del personal. En este caso, la Comisión Negociadora está formada de la siguiente forma:

- En representación de la empresa:
  - Ander Mijangos Rius
- En representación de los trabajadores/as:
  - Nieves Martínez Ten- Servicios Públicos UGT

En cuanto a la segunda fase, la ley estatal de igualdad (LOIMH 3/2007) define en su artículo 46 los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la fundación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De manera que, un diagnóstico pertenece a la fase previa a la realización de la planificación y por tanto se constituye como **segunda fase** del proceso. Como estrategia que nos permite conocer la situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y por tanto, es una herramienta dirigida a descubrir el punto de partida para realizar una planificación lo más adaptada posible a la realidad de la Fundación Itaka-Escolapios.

En cuanto a las metodologías empleadas, se desglosan en el epígrafe número 4, siendo las principales, dentro de las cuantitativas, el análisis de datos facilitado por el área de RRHH, así como los datos obtenidos mediante el cuestionario facilitado a la plantilla. Por otro lado, en cuanto a las cualitativas, se encuentran el análisis de diferentes textos y normativas vigentes de diferente índole, como los datos obtenidos mediante los grupos de discusión, así como algunas de las respuestas facilitadas en el cuestionario.

El documento final del diagnóstico fue aprobado por parte de la Mesa Negociadora a fecha de 11 de julio de 2024, y la auditoría Retributiva fue aprobada por parte de la Mesa Negociadora a fecha de 11 de septiembre de 2024.

Una vez aprobado el diagnóstico y Auditoría, la **tercera fase** implica la definición de objetivos específicos para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico y realizar una determinación de medidas específicas que persigan los objetivos marcados.

La planificación fue aprobada por parte de la Mesa Negociadora el 4 de octubre de 2024. Una vez firmada la planificación, comienza la implantación y seguimiento del I. Plan de igualdad en su conjunto. En esta cuarta fase, se deben desarrollar todas las fases acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

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

En esta **cuarta fase** y para ejecutar el seguimiento de la planificación y concretamente de las medidas definidas, es necesaria la puesta en marcha de una comisión de seguimiento del Plan.

En la última y **quinta fase** del I. Plan de igualdad de la Fundación, corresponde al cierre del proceso de elaboración e implantación del Plan. A partir de la documentación e información recopilada en la cuarta fase, el objetivo principal de esta fase final es la de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, comprobando:

- El grado de cumplimiento del Plan y su desarrollo.
- Si los objetivos definidos se han obtenido.
- La adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas para su implementación.
- Áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Esta última última fase tiene como resultado un informe de evaluación que corre a cargo del grupo de seguimiento.

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

En la fase de trabajos previos, se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género. La Comisión, tiene las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y 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 empresa.
- 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.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de la Fundación Itaka-Escolapios está compuesta por las siguientes personas:

- Ander Mijangos Rius- En representación de la Fundación, en calidad de Presidente. Coordinador de Gestión.
- Nieves Martínez Ten- En representación de Servicios Públicos UGT
- Igone Güemes Zarate-Técnica de igualdad de Errotik Kooperatiba, en calidad de Secretaría

Firmando el 8 de abril de 2024 el acta de constitución, Ander Mijangos Rius, en representación de la entidad Itaka-Escolapios, mediante documento firmado sobre la promoción de la negociación del plan de igualdad, comprometiéndose de igual forma a la negociación del plan de igualdad de la fundación y su diagnóstico previo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación se refiere a toda la entidad, en concreto a todas las personas trabajadoras. Su ámbito geográfico está situado en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa, Navarra, Soria, Valencia y Madrid y este es el I Plan de Igualdad teniendo una vigencia de 4 años, comenzando el periodo desde su registro en 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028.

6. DATOS Y CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

REPRESENTACIÓN

- Nos encontramos en una **entidad feminizada,** puesto que la representación de las mujeres supera el 60% En concreto en la entidad toman parte 83 mujeres y 48 hombres, haciendo un total de 131 personas.
- Aquellos puestos donde se encuentra la mayor parte de la plantilla es en los puestos de **Educador/a social, tecnico/a de oficina y Coordinador/a de proyecto,** en este caso, estos 3 puestos aglutinan casi el 60% de la plantilla total. Los 3 puestos se encuentran feminizados, sin embargo, el más significativo es el puesto de técnico/a de oficina, estando feminizado en un 79%, esta cifra disminuye en el resto de puestos, siendo en el caso del puesto de educador/a social un 68% y el de coordinador/a de proyecto un 69%.
- Los puestos feminizados al 100% en la Fundación corresponden con los de **Coordinación Demarcacional y Limpieza.** Mientras que los masculinizados al 100% corresponden con la **Coordinación general, la Coordinación de equipo general, Psicólogo, Maestro de taller y Personal de mantenimiento.**
- Se aprecian indicios de la existencia de segregación vertical en lo que respecta a la dirección y los puestos de máxima responsabilidad en la Fundación, puesto que, a pesar de existir representación de las mujeres, los puestos de máxima responsabilidad se encuentran ocupados por hombres en su totalidad.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- No existe en la entidad un registro ni sistematización detallada de los procesos de selección.
- Las contrataciones se dividen por programas, es decir, cada persona coordinadora de cada programa es la referente a la hora de hacer las contrataciones. En concreto, cuando nos referimos a programas, se detalla que las personas referentes son las **Coordinadoras de Proyecto o Sede.**
- En cuanto al proceso en sí mismo, por parte de la Fundación se afirma que son estas personas (Coordinadores/as de Proyecto y Sede) las que se encargan de buscar a las personas concretas en el caso de existir la necesidad de ampliar los equipos. No existen unos criterios unificados ni canales específicos para la publicidad de las ofertas de empleo. Se afirma que al ser una entidad con gran volumen de voluntariado, suele ser la base donde encontrar a las personas que se necesiten en cada momento.

FORMACIÓN

- Las formaciones se realizan normalmente en horario laboral, aunque se reconoce por parte de la fundación que también hay algunas acciones formativas fuera del horario laboral. Las condiciones horarias sobre la formación y su relación con la conciliación no están estandarizadas, pero se reconoce por parte de la Fundación que es un aspecto que se tiene en cuenta.
- Se identifican las trabas del alcance que tienen actualmente las mismas: Por un lado, la dificultad de participar en las mismas por las altas cargas de trabajo existentes a pesar de que se realicen en horario laboral. Por otro lado, la descentralización de la entidad supone que la promoción en materia formativa sea dependiente de cada coordinador/a de sede, que estos y estas no tienen siempre una vinculación directa con la comisión de igualdad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- El carácter descentralizado de la entidad y los diferentes convenios que son de aplicación suponen un reto a la hora de establecer criterios unificados, sistematizados y que puedan tener un alcance real sobre la plantilla. A día de hoy, la necesidad de recoger las medidas disponibles es una necesidad detectada por la entidad pero no se ha llevado a cabo, se prevé que se recoja como acción de este proceso.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- En cuanto a la prevención de acoso sexual o por razón de sexo, la descentralización y la riqueza geográfica de la fundación es lo que se identifica como dificultad principal. Reconocen que los formatos convencionales no están siendo suficientes para alcanzar al personal, ya que desde la comisión de igualdad ha habido voluntad para dar publicidad al protocolo vigente. Identifican como reto la descentralización de la Fundación en este aspecto. Reconocen como dificultad específica el alcanzar cada sede.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- La realidad de la entidad dificulta el análisis de las brechas retributivas en cuanto al género siguiendo el sistema que expone el RD 902/2020, ya que, esta, coge como referencia las agrupaciones en función del puesto de trabajo que aparece en contrato. Teniendo en cuenta todo lo expuesto, sería recomendable, de cara a las acciones que pueden ser objeto del plan, generar un mapa de retribuciones en base al puesto de trabajo, ya que, las responsabilidades se establecen mediante los complementos atribuidos a cada persona, y no en la mayoría de casos mediante el perfil contratado. De forma que, para haber hecho esta Auditoría siguiendo los criterios del mencionado Real Decreto, ha sido indispensable el cruce de los datos con la Valoración de Puestos de trabajo, para así obtener una realidad más desagregada de lo encontrado entre contrato-empresa y puesto-empresa.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General 1: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y desempeño del puesto de trabajo.

Objetivo General 2: Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

Objetivo General 3: Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la entidad

Objetivo General 4: Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de Itaka Escolapios

Objetivo General 5: Potenciar la incorporación de mujeres en puestos de coordinación de equipos generales y de responsabilidad de la provincia.

Objetivo General 6: Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo General 7: Fomentar la participación de todas las personas que trabajan en la Fundación Itaka Escolapios en la implantación de las medidas recogidas en este plan.

Objetivo General 8: Promover el acompañamiento y la cultura de cuidado en el día a día de la organización.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, RECURSOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 1: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y desempeño del puesto de trabajo.	**1.1** Revisar los criterios de selección, desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	**1.1.1** Generar una comisión con el personal implicado en los procesos de contratación con el fin de identificar la falta de inclusión de perspectiva de género en los mencionados procesos, con el fin de generar una estrategia conjunta.	• N. de reuniones realizadas anualmente (una sesión semestral) y actas recogidas	1 septiembre 2025 - 31 de julio 2028	• Coordinación general • Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • Coordinación gestión • Coordinaciones de sede y de proyecto
	1.2 Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres especialmente en los niveles de responsabilidad en los que están infrarrepresentadas las mujeres.	**1.2.1** Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.	• N. y descripción de acciones positivas realizadas • Mantenimiento de datos sobre representatividad actualizados.	1 enero 2026 - 31 diciembre 2026	• Coordinación general • Coordinación de las Provincias Betania y Emaús

FORMACIÓN

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 2: Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.	**2.1** Formar a los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de género.	**2.1.1** Incorporar una estrategia de comunicación para trasladar tanto a la plantilla como al equipo directivo el carácter prioritario de la realización de las acciones formativas.	• N.° y descripción de acciones comunicativas realizadas	1 octubre 2024 -31 diciembre 2025	• Coordinación general • Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • **Comisión de igualdad**
		2.1.2 Crear contenido específico en materia de igualdad que sea adaptado a cada colectivo que conforma la Fundación a través de la plataforma moodle.	• Contenido creado	1 enero 2025 -31 octubre 2025	• **Comisión de igualdad**
		2.1.3 Incluir de manera transversal formación en igualdad en los itinerarios formativos, incluyendo módulos específicos de igualdad.	• % de itinerarios formativos en las que se ha incluido un módulo de igualdad • % de personas, desagregadas por sexo que participan.	1 septiembre 2026- 31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús
		2.1.4 El personal de nueva incorporación recibirá una formación sobre la igualdad de oportunidades en Itaka-Escolapios, y de manera específica, sobre el Plan de Igualdad.	• % de personas, desagregadas por sexo que participan.	1 septiembre 2026- 31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • **Comisión de igualdad**

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
		2.1.5 Se realizarán acciones formativas específicas sobre políticas de género y uso no discriminatorio de lenguaje e imágenes para los puestos de trabajo que tengan responsabilidad en: comunicación, coordinación, equipos de sede, miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, contrataciones, etc.	• Nº de personas, desagregadas por sexo, formadas y en puestos de responsabilidad han recibido formación en igualdad. • Nº de acciones formativas realizadas.	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • **Comisión de igualdad**
		2.1.6 Realizar una formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a coordinadores/as de equipos de sede y de proyectos.	• % de personas han recibido formación específica en igualdad. • Recopìlación de datos generales sobre la evaluación de los y las participantes.	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • **Comisión de igualdad**
	2.2 Formar a los trabajadores y trabajadoras en materia de uso no sexista del lenguaje.	**2.2.1** Realizar una formación específica en materia de identificación de uso sexista del lenguaje e imágenes	• % de personas han recibido formación específica en igualdad • Recopìlación de datos generales sobre la evaluación de los y las participantes	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • **Comisión de igualdad**

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
	2.3 Formar a los trabajadores y trabajadoras en materia de liderazgo feminista	**2.3.1** La oferta formativa al personal laboral de Itaka-Escolapios incluirá un programa de formación sobre liderazgo feminista.	• % de personas han recibido formación específica en liderazgo feminista • Recopìlación de datos generales sobre la evaluación de los y las participantes	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús

CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUÍDA LA AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 3: Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la entidad.	**3.1** Evitar barreras en el acceso a la formación de las trabajadoras de Itaka-Escolapios.	**3.1.1** Evaluación en los equipos provinciales sobre la aplicación de la oferta formativa atendiendo a criterios de igualdad. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implementarán medidas correctoras.	• N. de medidas establecidas para la eliminación de barreras a la hora de acceder a formaciones. • N. medidas correctivas aplicadas	Durante la ofertas formativas que se realicen	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús
	3.2 Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales.	**3.2.1** Realizar una adaptación del modelo que establece el RD 902/2020 para la correcta identificación de brechas, como un mapa retributivo en función del puesto-empresa.	• Documento de mapa retributivo en función del puesto-empresa	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación gestión • **Comisión de igualdad**

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 4: Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de Itaka Escolapios.	**4.1** Establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.	**4.1.1** Elaborar y difundir un listado común de medidas mínimas a implantar en la organización.	• Listado de medidas habilitadas de forma online	1 enero 2025-31 dic 2025	• Coordinación gestión • Coordinación de las Provincias Betania y Emaús
		4.1.2 Realizar un análisis para detectar las dificultades de conciliación, y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto de trabajo.	• Informe realizado	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación gestión • Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • **Comisión de igualdad**
		4.1.3 Elaborar un informe anual sobre las solicitudes y concesiones de las medidas de conciliación, desagregadas por sexo	• Informe realizado	1 oct de 2026-31 julio 2028	• Coordinación gestión • **Comisión de igualdad**

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 5: Potenciar la incorporación de mujeres en puestos de coordinación de equipos generales y de responsabilidad de la provincia.	**5.1** Equilibrio mujeres/hombres en puestos de coordinación de equipos generales y de responsabilidad de la provincia.	**5.1.1** Elaborar un diagnóstico de la composición de los equipos en cada demarcación (composición de mujeres y hombres en el equipo demarcacional, en las coordinaciones de sede, de proyecto…,) incluyendo personas con dedicación voluntaria.	• % de mujeres en la composición de los equipos	1 enero 2025-31 dic 2025	• **Comisión de igualdad**
		5.1.2 Potenciar la incorporación de mujeres en puestos de coordinación de equipos generales y de responsabilidad de la provincia.	• N. de mujeres contratadas en puestos de responsabilidad	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús
		5.1.3 Formación específica para las mujeres para motivar su acceso a puestos de coordinación de equipos generales.	• Nº de acciones formativas realizadas	1 enero 2025 -31 dic 2025	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús
		5.1.4 Fomentar y favorecer el acceso de mujeres en puestos de responsabilidad, revisando la dedicación laboral atendiendo al tiempo que dedican a esas y otras funciones.	• Realizar un diagnóstico en materia de funciones y responsabilidades atribuidas a cada puesto	1 octubre de 2025-31 julio 2026	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • Coordinaciones de sede y proyecto.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 6: Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.	**6.1** Hacer de Itaka-Escolapios un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo.	**6.1.1** Elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual en el mardo de la comsión de igualdad.	• Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el marco de la comisión de igualdad. • % de personas trabajadoras, desagregadas por sexo, que conoce el protocolo de acoso. • Habilitar de forma online el protocolo de acoso sexua.	Inicio de plan-31 dic 2024	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús
		6.1.2 Constituir un canal seguro-equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual.	• Constituir el canal seguro-equipo de atención al Acoso sexual y por razón de sexo a nivel de la Fundación Itaka-Escolapios	Inicio de plan-31 dic 2024	• Coordinación de las Provincias Betania y Emaús

COMUNICACIÓN

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 7: Fomentar la participación de todas las personas que trabajan en la Fundación Itaka Escolapios en la implantación de las medidas recogidas en este plan.	**7.1** Garantizar la difusión del plan entre todo el personal fomentando su participación en la implementación	**7.1.1** Realizar una campaña de difusión interna de este I Plan de Igualdad.	• Nº de acciones de difusión realizadas en una campaña interna sobre el I Plan de Igualdad. • Nº de personas, desagregadas por sexo, que conocen el I Plan de Igualdad de la organización.	Inicio de plan-31 dic 2024	• Equipo de comunicación • Coordinación de las provincias Betania y Emaús
		7.1.2 Nombrar a personas responsables en cada sede/ proyecto como anexo para cuestiones de igualdad.	• Documento de mapa retributivo en función del puesto-empresa	1 octubre 2027-31 julio 2028	• Coordinación gestión • **Comisión de igualdad**
		7.1.3 Incluir en la documentación inicial a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).	• Nº de nuevas contrataciones con esta incorporación. Listado común de documentación (intranet)	1 enero 2026-31 diciembre de 2026	• Coordinación gestión

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
		7.1.4 Realizar un seguimiento y Evaluación participativa del I Plan de Igualdad entre comisión y personas trabajadora	• Realización las tareas de seguimiento establecidas por el RD 901/2020 • Programación de sesiones de seguimiento	Inicio de Plan-Fin de Plan	• Comisión de seguimiento
	7.2 Informar y comunicar el Plan de Igualdad a la Orden y la Fraternidad.	**7.2.1** Realizar un proceso de Información y Comunicación específico para personas claves en la Orden y en la Fraternidad.	• Nº de comunicaciones realizadas. % de personas, desagregadas por sexo, de la Orden y la Fraternidad que han participado	Inicio de plan-31 dic 2024	• Coordinación de las provincias Betania y Emaús
	7.3 Garantizar un uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación de la Fundación Itaka Escolapios.	**7.3.1** Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las sedes con la implicación de las personas trabajadoras y voluntarias.	• Nº de acciones dirigidas a la plantilla con motivo de la conmemoración del 8 de marzo y 25 de noviembre	Inicio del Plan-31 de julio del 2028	• Equipo de comunicación • Coordinación de las provincias Betania y Emaús
		7.3.2 Realizar una campaña de difusión externa de este II Plan de Igualdad.	• Nº de acciones de comunicación realizadas	1 enero de 2025 -31 octubre 2025	• Equipo de comunicación • Coordinación de las provincias Betania y Emaús

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

OBJETIVO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo General 8: Promover el acompañamiento y la cultura de cuidado en el día a día de la organización.	**8.1** Cuidado del bienestar emocional de las personas trabajadoras y equipos.	**8.1.1** Realización de un informe de riesgos psicosociales para la identificación de los riesgos atribuidos a cada puesto.	• Realización de informe	1 octubre 2026-31 de julio 2028	• Coordinación general • Coordinación de las Provincias Betania y Emaús • Coordinaciones de sede y proyecto • Riesgos laborales

MEDIDAS	CALENDARIZACIÓN																					
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC
1.1.1 Generar una comisión con el personal implicado en los procesos de contratación con el fin de identificar la falta de inclusión de perspectiva de género en los mencionados procesos, con el fin de generar una estrategia conjunta.																						
1.1.2 Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto en vertical como horizontal.																						
2.1.1 Incorporar una estrategia de comunicación para trasladar tanto a la plantilla como al equipo directivo el carácter prioritario de la realización de las acciones formativas.																						
2.1.2 Crear contenido específico en materia de igualdad que sea adaptado a cada colectivo que conforma la Fundación a través de la plataforma moodle.																						
2.1.3 Incluir de manera transversal formación en igualdad en los itinerarios formativos, incluyendo módulos específicos de igualdad.																						
2.1.4 El personal de nueva incorporación recibirá una formación sobre la igualdad de oportunidades en Itaka-Escolapios, y de manera específica, sobre el Plan de Igualdad.																						

MEDIDAS	CALENDARIZACIÓN																					
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC
2.1.5 Se realizarán acciones formativas específicas sobre políticas de género y uso no discriminatorio de lenguaje e imágenes para los puestos de trabajo que tengan responsabilidad en: comunicación, coordinación, equipos de sede, miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, contrataciones, etc.																						
2.1.6 Realizar una formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a coordinadores/as de equipos de sede y de proyectos.																						
2.2.1 Realizar una formación específica en materia de identificación de uso sexista del lenguaje e imágenes.																						
2.3.1 La oferta formativa al personal laboral de Itaka-Escolapios incluirá un programa de formación sobre liderazgo feminista.																						
3.1.1 Evaluación en los equipos provinciales sobre la aplicación de la oferta formativa atendiendo a criterios de igualdad. Con los resultados del estudio, si se detectan sesgos de género, se implementarán medidas correctoras.																						
3.2.1 Realizar una adaptación del modelo que establece el RD 902/2020 para la correcta identificación de brechas, como un mapa retributivo en función del puesto-empresa.																						

MEDIDAS	CALENDARIZACIÓN																					
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC
4.1.1 Elaborar y difundir un listado común de medidas mínimas a implantar en la organización.																						
4.1.2 Realizar un análisis para detectar las dificultades de conciliación, y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto de trabajo.																						
4.1.3 Elaborar un informe anual sobre las solicitudes y concesiones de las medidas de conciliación, desagregadas por sexo.																						
5.1.1 Elaborar un diagnóstico de la composición de los equipos en cada demarcación (composición de mujeres y hombres en el equipo demarcacional, en las coordinaciones de sede, de proyecto…,) incluyendo personas con dedicación voluntaria.																						
5.1.2 Potenciar la incorporación de mujeres en puestos de coordinación de equipos generales y de responsabilidad de la provincia.																						
5.1.3 Formación específica para las mujeres para motivar su acceso a puestos de coordinación de equipos generales.																						
5.1.4 Fomentar y favorecer el acceso de mujeres en puestos de responsabilidad, revisando la dedicación laboral atendiendo al tiempo que dedican a esas y otras funciones.																						

MEDIDAS	CALENDARIZACIÓN																					
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC	ENE	JUL	SEP	OCT	DIC
6.1.1 Elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual en el mardo de la comsión de igualdad.																						
6.1.2 Constituir un canal seguro-equipo de atención ante acoso sexual según lo que establece el protocolo de acoso sexual.																						
7.1.1 Realizar una campaña de difusión interna de este I Plan de Igualdad.																						
7.1.2 Nombrar a personas responsables en cada sede/ proyecto como anexo para cuestiones de igualdad.																						
7.1.3 Incluir en la documentación inicial a las nuevas contrataciones, el Plan de Igualdad (junto con la copia del contrato, convenio colectivo de aplicación, código de conducta, protocolos de acoso laboral y sexual).																						
7.1.4 Realizar un seguimiento y Evaluación participativa del II Plan de Igualdad entre comisión y personas trabajadora.																						
7.2.1 Realizar un proceso de Información y Comunicación específico para personas claves en la Orden y en la Fraternidad.																						
7.3.1 Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre dentro de las sedes con la implicación de las personas trabajadoras y voluntarias.																						
7.3.2 Realizar una campaña de difusión externa de este II Plan de Igualdad																						
8.1.1 Realización de un informe de riesgos psicosociales para la identificación de los riesgos atribuidos a cada puesto																						

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La puesta en marcha del plan (y en este caso, de la auditoría retributiva como parte del mismo) y el impulso de las medidas establecidas corresponde con el trabajo de cada área implicada definida en el apartado anterior. El desarrollo de las medidas debe llevar implícito el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las mismas.

En cuanto al **seguimiento**, no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. El seguimiento tendrá carácter anual.

En cuanto al seguimiento, se realizará mediante indicadores con incidencia en tres niveles, además de los indicadores de específicos de cada medida detallados en el apartado de planificación:

- *Indicadores de resultado:* hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

- *Indicadores de proceso:* informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

- *Indicadores de impacto:* miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La cumplimentación de la ficha de seguimiento corresponde a cada sección responsable de se detalla en las medidas concretas. A posteriori, la **comisión de seguimiento** realizará un informe de seguimiento anualmente recogiendo la información recibida en las fichas por cada departamento responsable.

La comisión de seguimiento estará compuesto de la siguiente forma:

- Comisión seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación

De manera que, el informe final de seguimiento tendrá la utilidad de resumir toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicar, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, y otras cuestiones que se consideren relevantes. Estos procesos de seguimiento se harán en colaboración con la Comisión de Igualdad de Itaka-Escolapios.

En cuanto a la **evaluación**, corresponde con la fase del cierre del proceso de elaboración e implantación del I. Plan de Igualdad de la fundación Itaka-Escolapios. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en la auditoría y conocer su desarrollo.
- Comprobar si las medidas establecidas en esta Auditoría han conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Para llevar a cabo estos objetivos también será necesaria la realización de un informe de evaluación por parte de la comisión de seguimiento mencionada anteriormente. Este informe constituirá el cierre del I. Plan y podrá utilizarse como estrategia analítica para la construcción de la siguiente planificación.

Tanto las herramientas para el seguimiento como el informe final de evaluación constituyen como parte de los procesos de seguimiento y evaluación que se establecen en el I. Plan de igualdad de la fundación, donde se concretará aquellas medidas que forman parte de la Auditoría.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y SEGUIMIENTO

Para la implementación del plan se establecen dos comisiones complementarias:

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Es una comisión nacida a raíz del proceso del I. Plan de Igualdad de la fundación que nos ocupa. Este plan de Igualdad 2024-2028 se revisará y se evaluará al finalizar el periodo de vigencia del plan. Se tendrán en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado como el impacto obtenido hasta esa fecha. Esta comisión se reunirá 2 veces al año. Lo forman las siguientes personas:

- **Igor Irigoyen.** Coordinación general.
- **Ander Mijangos.** Coordinación gestión general.
- **Rosa Gallego.** Técnico de proyectos.
- **Paco García Gil.** Coordinación sede local.
- **Beatriz Castañer.** Coordinación gestión Betania.
- **Sara Ramos.** Educadora social. Dirección centro social.
- **Iñaki González.** Coordinación provincial Emaús.
- **María Ansó.** Educadora. Coordinación de sede local.
- **Marta Moratona Vilela.** Coordinación de proyecto social.

En cuanto a la representación de las personas trabajadoras se acuerda en Mesa Negociadora de aprobación del Plan (4 de octubre de 2024), que no existirá presencia sindical en la comisión de seguimiento. Sin embargo, se acuerda que se modificará la mencionada composición en el caso de que en algún momento exista delegación sindical en la fundación.

En cuanto a las sustituciones de la comisión de seguimiento:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona.

Las funciones de la comisión de igualdad serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, en colaboración con la comisión de igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan, en colaboración con la comisión de igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla, en colaboración con la comisión de igualdad.

El funcionamiento de la comisión de seguimiento será el siguiente:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año:

- En septiembre, durante las dos primeras semanas del comienzo del curso escolar.

Se deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las personas integrantes de la comisión y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Las reuniones ordinarias serán telemáticas.

LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Es una comisión ya existente, formada de personas voluntarias, representantes de los órganos y personal técnico. Además de colaborar con la Comisión de Seguimiento en la revisión y evaluación del plan, será la responsable de la implementación y de la ejecución de las acciones del mismo junto con los equipos responsables. Se reunirá con la periodicidad necesaria. Está formada por las siguientes personas:

- **Sara Ramos.** Educadora social. Dirección centro social.
- **Iñaki González.** Coordinación provincial Emaús.
- **María Ansó.** Educadora. Coordinación de sede local.
- **Marta Moratona Vilela.** Coordinación de proyecto social.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

A estos efectos, tratándose de una comisión paritaria el procedimiento a seguir para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, evaluación o revisión del plan de igualdad será por adhesión a un procedimiento de solución autónoma de los conflictos. En el caso de que no se hubiera podido llegar a una solución de alguna cuestión conflictiva sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad dentro de la Comisión de Igualdad las partes elevarán la cuestión a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad en cumplimiento con el artículo 9.2 del R.D 901/2020, deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes del artículo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la fundación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En este sentido, el tratamiento y procedimiento de modificación del Plan de Igualdad se preverá en las reuniones de la Comisión de Seguimiento semestrales para valorar la necesidad de modificación o actualización, según proceda.

itaka
escolapios