



II PLAN PARA LA IGUALDAD

AGIFES - Asociación Gipuzcoana de
Familiares y Personas con Problemas
de Salud Mental



ÍNDICE

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	2
2.	<u>ÁMBITO LEGAL Y CONCEPTUAL</u>	4
3.	<u>CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD</u>	6
3.1.	<u>DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN</u>	6
3.2.	<u>ÁMBITO PERSONAL</u>	6
3.3.	<u>ÁMBITO TERRITORIAL</u>	6
3.4.	<u>ÁMBITO TEMPORAL</u>	7
4.	<u>INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</u>	8
5.	<u>AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD</u>	13
6.	<u>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</u>	14
7.	<u>GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD</u>	15
7.1.	<u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA</u>	15
7.2.	<u>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD</u>	16
7.3.	<u>PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS Y MODIFICACIONES</u>	17
8.	<u>EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD</u>	18

1.



INTRODUCCIÓN

AGIFES (Asociación Gipuzcoana de Familiares y Personas con Problemas de Salud Mental) es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1985 que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y de sus familias, promoviendo su recuperación, autonomía e inclusión social. A lo largo de su trayectoria se ha consolidado como una entidad de referencia en Gipuzkoa, desarrollando una amplia red de programas, recursos y servicios dirigidos a favorecer el bienestar, la participación social y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con problemas de salud mental.

La actuación de AGIFES se fundamenta en un modelo de intervención centrado en las personas y orientado a la mejora continua, sustentado en valores como el respeto, la inclusión, la solidaridad, la profesionalidad, la participación y el compromiso con la calidad. Estos principios inspiran tanto la atención prestada a las personas usuarias como la gestión interna de la organización, entendiendo que el cuidado de las personas que forman parte de la entidad constituye un elemento esencial para ofrecer un servicio de calidad.

En este contexto, la igualdad constituye un principio transversal de la organización y un elemento estratégico para el desarrollo de su actividad. AGIFES entiende que promover un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y el respeto contribuye a fortalecer el bienestar de las personas trabajadoras, mejorar el clima laboral y reforzar la calidad de los servicios que presta. La incorporación de la perspectiva de igualdad en la gestión de personas permite, además, consolidar una organización más justa, participativa y coherente con los valores que defiende en su intervención social.

Este compromiso se ha ido materializando mediante la implantación progresiva de políticas y medidas dirigidas a integrar la igualdad en la gestión de la entidad. Entre ellas destacan el desarrollo del I Plan para la Igualdad, el impulso de la Comisión de Igualdad, la incorporación de la perspectiva de igualdad en los procesos de gestión de personas, ~~la aprobación del Plan de Conciliación, la implantación de las medidas para~~ garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+, así como la elaboración y actualización de protocolos específicos para la prevención y actuación frente al acoso y la discriminación. Estas actuaciones han permitido avanzar hacia un modelo organizativo más inclusivo, consolidando la igualdad como un eje transversal de la gestión.

El II Plan para la Igualdad de AGIFES representa una nueva etapa en este proceso de mejora continua. Su elaboración parte de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación realizado en 2026 y de la auditoría retributiva, documentos que han permitido analizar de manera objetiva la realidad de la organización, identificar fortalezas y detectar oportunidades de mejora sobre las que continuar avanzando.

El diagnóstico realizado pone de manifiesto que AGIFES dispone de una base sólida en materia de igualdad, fruto del trabajo desarrollado durante los últimos años. No obstante, también identifica ámbitos en los que resulta conveniente seguir profundizando, como el fortalecimiento de la cultura de igualdad, la consolidación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la promoción de una comunicación cada vez más inclusiva, la integración transversal de la diversidad y el mantenimiento de procesos de revisión y mejora continua de las herramientas y procedimientos internos.

Con este II Plan para la Igualdad, AGIFES renueva su compromiso de seguir impulsando un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, integrando la igualdad de manera transversal en todas sus políticas, procedimientos y actuaciones. El Plan constituye, así, una hoja de ruta que orientará las acciones de la entidad durante los próximos años, favoreciendo una gestión basada en la mejora continua, la participación y el compromiso con las personas.



2. ÁMBITO LEGAL Y CONCEPTUAL

El marco normativo sobre el que se articula este II Plan para la Igualdad lo marca el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (VLVMM) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

	Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y VLVMM	Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Ámbito	CAE	Estatal
Igualdad de trato y de oportunidades	Art. 3 y 5	Art. 3

Así, en primer lugar, las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- Igualdad de trato: se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.
 - Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.
 - Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- Igualdad de oportunidades: los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.



	Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y VLVMM	Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Ámbito	CAE	Estatal
Planes para la Igualdad	Art. 40	Art. 45*, 46, 47 y 49

Por otro lado, tanto la legislación autonómica como la estatal establecen la necesidad de elaborar e implantar Planes para la Igualdad, y la estatal, además, indica su definición, las materias sobre las que tiene que incidir tanto el diagnóstico como el plan y la obligatoriedad de inscribirlos en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas (artículo 46). Estas cuestiones fueron introducidas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y lo relativo a la auditoría retributiva por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, tanto la legislación estatal como la autonómica legislan en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. El presente Plan ha seguido las indicaciones que establece el marco normativo para desarrollar las medidas.

	Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y VLVMM	Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Ámbito	CAE	Estatal
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Art. 43	Art. 48

3. CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

3.1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El II Plan para la Igualdad de AGIFES es el resultado del proceso de negociación y acuerdo llevado a cabo en el seno de la Comisión Negociadora, constituida de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

En la elaboración, negociación y aprobación del presente Plan han participado las siguientes personas:

Representación de la entidad:

- María Gómez de Segura Marauri, responsable de Recursos Humanos.

Representación legal de las personas trabajadoras:

- Olga Leiper Pérez, representante sindical de ELA.

La Comisión Negociadora ha desarrollado sus funciones de forma conjunta, participando en el análisis del diagnóstico de situación, la identificación de las áreas de mejora y la definición de las medidas que integran el II Plan para la Igualdad de AGIFES, alcanzando los acuerdos necesarios para su aprobación.

3.2. ÁMBITO PERSONAL

El II Plan para la Igualdad de AGIFES será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la entidad, con independencia de la modalidad contractual, grupo profesional, jornada, antigüedad, centro de trabajo o cualquier otra circunstancia laboral.

Asimismo, las medidas contempladas en el presente Plan orientarán la actuación de la entidad en aquellos procesos de selección y contratación de nuevas incorporaciones, garantizando la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la diversidad desde el inicio de la relación laboral.

3.3. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan será de aplicación en todos los centros de trabajo y programas y recursos gestionados por AGIFES en el territorio de Gipuzkoa, así como en cualquier otro centro o recurso que la entidad pueda poner en marcha durante su periodo de vigencia.



3.4. ÁMBITO TEMPORAL

El II Plan para la Igualdad de AGIFES tendrá una vigencia de cuatro años, comprendida entre el 1 de septiembre de 2026 y el 31 de agosto de 2030.

Durante este periodo se llevará a cabo el seguimiento periódico del grado de ejecución de las medidas previstas, así como la evaluación de los resultados obtenidos, de acuerdo con el sistema de seguimiento y evaluación establecido en el propio Plan. Sin perjuicio de su vigencia, el Plan podrá ser revisado o modificado cuando concurren las circunstancias previstas en la normativa aplicable o cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento, con el fin de garantizar su adecuación a la realidad de la entidad y a los cambios organizativos o normativos que pudieran producirse.



4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente, y con carácter previo a la elaboración del II Plan para la Igualdad de AGIFES, la Comisión Negociadora ha elaborado y aprobado el diagnóstico de situación de la entidad, mediante un análisis cuantitativo y cualitativo de la información relativa a las diferentes áreas que integran la gestión de personas. Los datos cuantitativos analizados corresponden a la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2025, mientras que la información cualitativa se ha obtenido a través de las distintas herramientas de participación desarrolladas durante el proceso de elaboración del diagnóstico. Este proceso ha permitido conocer la situación actual de la organización en materia de igualdad, identificar las fortalezas existentes y establecer las oportunidades de mejora que servirán de base para la definición de las medidas incluidas en el presente Plan.

El diagnóstico de situación completo forma parte de la documentación registrada junto con el II Plan para la Igualdad de AGIFES en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON). A continuación, se recoge un resumen de las principales conclusiones obtenidas en cada una de las áreas analizadas, que fundamentan las actuaciones previstas en el presente Plan.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla de AGIFES está compuesta por 55 personas, de las cuales 46 son mujeres (83,6%) y 9 hombres (16,4%), manteniéndose la elevada feminización característica del sector de la intervención social. En comparación con el diagnóstico previo realizado en 2021, la plantilla ha aumentado en siete personas trabajadoras y la representación masculina ha pasado del 12,5% al 16,4%, reflejando una evolución positiva hacia una mayor diversidad, aunque la composición continúa siendo mayoritariamente femenina.

La plantilla presenta una **composición diversa** tanto desde el punto de vista generacional como funcional. La mayor concentración de personas trabajadoras se sitúa entre los 25 y los 49 años, conviviendo diferentes perfiles y experiencias profesionales. Asimismo, la entidad cuenta con tres personas con discapacidad reconocida, dos mujeres y un hombre, y dispone de un Plan LGTBIQA+ que refuerza su compromiso con la igualdad de trato y la gestión de la diversidad. En cuanto a las **condiciones de empleo**, predomina la contratación indefinida y la jornada continua o mayoritariamente continua, lo que pone de manifiesto un elevado grado de estabilidad laboral.

Respecto a la **distribución de los puestos de trabajo**, el diagnóstico refleja que las mujeres están presentes en todos los niveles de la organización, incluidos los puestos de dirección y coordinación. El nivel estratégico está ocupado por una mujer, mientras que el nivel táctico está integrado por cinco mujeres y dos hombres. En el nivel operativo se concentra la mayor parte de la plantilla, manteniéndose una elevada presencia femenina en la mayoría de las categorías profesionales. Si bien se observa cierta **segregación horizontal** en algunos puestos, esta responde, en gran medida, a la feminización propia del sector de la intervención social y no se identifican barreras para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

En relación con el **nivel formativo**, la plantilla presenta una elevada cualificación, acorde con las funciones técnicas y de atención especializada que desarrolla la entidad. Asimismo, AGIFES no recurre a la subcontratación de actividades propias de su objeto social, desarrollando su actividad mediante personal propio, lo que favorece una gestión homogénea de las políticas de igualdad y de las condiciones laborales. En conjunto, el diagnóstico pone de manifiesto una organización con una estructura estable y consolidada, sobre la que el II Plan para la Igualdad de AGIFES plantea actuaciones dirigidas a seguir promoviendo la diversidad y a consolidar los avances alcanzados en materia de igualdad.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Durante el año 2025, AGIFES formalizó 22 contrataciones, de las cuales 18 correspondieron a mujeres (81,8%) y 4 a hombres (18,2%), una distribución coherente con la composición de la plantilla y con la realidad del sector de la intervención social. La mayor parte de las incorporaciones respondieron a la cobertura de sustituciones y necesidades organizativas, manteniéndose la tendencia de crecimiento de la entidad. El análisis de las candidaturas y de las contrataciones realizadas no evidencia diferencias que puedan asociarse a situaciones de discriminación por razón de género, sino que refleja la elevada feminización de las profesiones vinculadas al ámbito social.

AGIFES dispone de procedimientos de selección basados en criterios objetivos de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades durante todo el proceso. Las ofertas de empleo utilizan un lenguaje inclusivo y la valoración de las candidaturas se realiza atendiendo exclusivamente a criterios profesionales. El diagnóstico concluye que la entidad cuenta con procesos de selección transparentes y objetivos.

FORMACIÓN



AGIFES dispone de un Plan de Formación anual orientado a responder tanto a las necesidades de la organización como al desarrollo profesional de la plantilla. Durante 2025 se impartieron diversas acciones formativas en las que participaron mujeres y hombres de las diferentes categorías profesionales, garantizando un acceso equitativo a la formación. El análisis realizado no evidencia diferencias significativas en la participación por razón de género, si bien la mayor presencia de mujeres en las acciones formativas guarda relación con la composición de la plantilla.

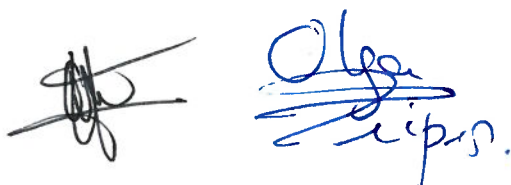
PROMOCIÓN PROFESIONAL

Durante el periodo analizado se llevaron a cabo tres procesos de promoción interna, en los que resultaron promocionadas dos mujeres y un hombre, una distribución coherente con la composición de la plantilla. El análisis realizado pone de manifiesto que AGIFES dispone de procedimientos de promoción basados en criterios objetivos y vinculados a las necesidades organizativas, sin identificarse diferencias que puedan asociarse a situaciones de discriminación por razón de género. Asimismo, la presencia de mujeres en puestos de coordinación y dirección refleja que existen oportunidades de desarrollo profesional en los distintos niveles de la organización.

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

AGIFES mantiene un firme compromiso con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, facilitando la aplicación de las medidas recogidas en la normativa y en el convenio colectivo, así como otras iniciativas impulsadas por la propia entidad. Durante el proceso de elaboración del diagnóstico, la entidad ha aprobado su Plan de Conciliación, reforzando y sistematizando las medidas dirigidas a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar y consolidando la conciliación como un eje estratégico de la gestión de personas.

El diagnóstico pone de manifiesto un elevado grado de satisfacción de la plantilla con las medidas existentes y destaca como hito la aprobación del Plan de Conciliación de AGIFES, que refuerza el compromiso de la entidad con la corresponsabilidad y el bienestar de las personas trabajadoras. Asimismo, se identifica la conveniencia de continuar promoviendo un uso corresponsable de estas medidas y de seguir difundiendo los recursos disponibles entre toda la plantilla.



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El análisis de la distribución de la plantilla por niveles organizativos pone de manifiesto que no existe infrarrepresentación femenina en AGIFES. Las mujeres están presentes en todos los niveles de la organización, incluido el nivel estratégico, y ocupan una parte significativa de los puestos de coordinación y responsabilidad. Esta realidad es coherente con la composición general de la plantilla, en la que las mujeres representan la mayoría de las personas trabajadoras, circunstancia propia del sector de la intervención social.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

AGIFES dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que establece los principios de actuación, el procedimiento de intervención y las garantías de confidencialidad y protección de las personas implicadas. Asimismo, durante el periodo analizado la entidad ha aprobado las medidas y el protocolo para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+, reforzando su compromiso con la prevención de cualquier conducta discriminatoria en el entorno laboral y adaptándose a las exigencias de la normativa vigente.

El diagnóstico pone de manifiesto que no se han registrado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad y que la plantilla percibe AGIFES como un entorno de trabajo seguro y respetuoso. No obstante, también se identifica la conveniencia de continuar difundiendo estos protocolos y reforzando el conocimiento de los canales de actuación entre todas las personas trabajadoras, con el fin de garantizar su plena eficacia.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

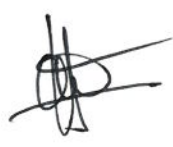
AGIFES mantiene un compromiso con el uso de una comunicación inclusiva y respetuosa con la diversidad, tanto en sus comunicaciones internas como externas. El diagnóstico realizado pone de manifiesto una utilización generalizada de un lenguaje e imágenes acordes con los principios de igualdad, así como una percepción positiva por parte de la plantilla respecto al compromiso de la entidad en esta materia.

No obstante, el análisis identifica la oportunidad de seguir avanzando en la revisión sistemática de los documentos, materiales y canales de comunicación, con el fin de consolidar criterios comunes que garanticen la incorporación transversal de la perspectiva de igualdad en todas las comunicaciones de la organización.



FORMACIÓN

La entidad dispone de una planificación formativa orientada al desarrollo profesional de la plantilla y facilita el acceso a la formación de manera equitativa. El diagnóstico refleja una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas. Como oportunidad de mejora, se considera conveniente continuar incorporando formación específica en materia de igualdad, diversidad, prevención del acoso y comunicación inclusiva, favoreciendo la consolidación de una cultura organizativa comprometida con estos valores.



5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, AGIFES ha realizado la auditoría retributiva en el marco de la elaboración del II Plan para la Igualdad. El análisis se ha elaborado a partir del registro retributivo de la entidad y de la valoración de los puestos de trabajo mediante la Herramienta de Registro Retributivo promovida por el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con el objetivo de verificar que el sistema retributivo garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. La auditoría retributiva completa forma parte del diagnóstico de situación registrado junto con el presente Plan.

Los resultados muestran que, en el año 2025, la brecha salarial global de la entidad es del -21,2% según la retribución media y del -7,7% según la mediana, ambas a favor de las mujeres y por debajo del umbral del 25% establecido en el Real Decreto 902/2020, por lo que no resulta necesario realizar una justificación adicional. Asimismo, el análisis por categorías profesionales evidencia una situación de equilibrio retributivo, observándose diferencias reducidas en los únicos grupos en los que existe presencia de mujeres y hombres. En concreto, la brecha salarial es del 0,81% en el puesto de Psicóloga/o (a favor de los hombres), del -6,91% en Integrador/a social-Educador/a G3, del -0,72% en Monitor/a y del -7,75% en Personal auxiliar (estas tres últimas a favor de las mujeres). Estas diferencias no evidencian la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo, sino que responden a circunstancias objetivas propias de la composición y características de la plantilla.

De conformidad con el artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, la presente auditoría retributiva tendrá la misma **vigencia** que el II Plan para la Igualdad de AGIFES, esto es, desde el **1 de septiembre de 2026 hasta el 31 de agosto de 2030**, sin perjuicio de las revisiones que puedan realizarse cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura retributiva, en la organización o en la valoración de los puestos de trabajo.



6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Consolidar la igualdad de oportunidades y de trato en AGIFES, integrando de forma transversal la perspectiva de género en la gestión de la organización y promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, corresponsable, diverso y libre de cualquier forma de discriminación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la planificación, gestión y cultura organizativa de AGIFES.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos relacionados con la gestión de personas, favoreciendo el acceso, la promoción, la formación y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.
- Consolidar un modelo organizativo que favorezca la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar, promoviendo el bienestar de toda la plantilla.
- Mantener un sistema retributivo objetivo, transparente y basado en el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Prevenir cualquier forma de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.
- Promover una comunicación interna y externa que incorpore la perspectiva de género y contribuya a visibilizar el compromiso de AGIFES con la igualdad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita verificar el grado de cumplimiento del II Plan para la Igualdad de AGIFES e impulsar la mejora continua de las políticas de igualdad.



7. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

La implantación efectiva del II Plan para la Igualdad de AGIFES requiere un sistema de gestión, seguimiento y evaluación que permita comprobar el grado de ejecución de las medidas previstas, valorar su eficacia y, en su caso, introducir las modificaciones necesarias para garantizar la consecución de los objetivos establecidos.

Con este fin, se constituye la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad, órgano encargado de supervisar el desarrollo del Plan durante toda su vigencia, impulsar su correcta implantación y promover la mejora continua de las políticas de igualdad de la entidad.

7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

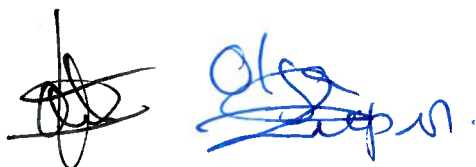
El seguimiento del II Plan para la Igualdad de AGIFES tendrá carácter continuo y se llevará a cabo mediante el análisis periódico del grado de ejecución de las medidas previstas, el cumplimiento de los objetivos establecidos y la evolución de los indicadores definidos para cada una de las actuaciones.

La Comisión de Seguimiento celebrará, con carácter general, **dos reuniones ordinarias al año**, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que puedan convocarse cuando cualquiera de las partes lo considere necesario:

- **Primera reunión anual:** seguimiento del grado de ejecución de las medidas previstas, análisis de las incidencias detectadas y revisión de los indicadores de seguimiento.
- **Segunda reunión anual:** evaluación del desarrollo del Plan durante el ejercicio, elaboración del informe anual de seguimiento y valoración, en su caso, de las modificaciones o actuaciones complementarias que se estimen oportunas para el ejercicio siguiente.

La **evaluación del Plan** se realizará tomando como referencia los objetivos establecidos, los indicadores de seguimiento definidos para cada medida y el grado de cumplimiento de las actuaciones previstas.

Anualmente se elaborará un **Informe de Seguimiento**, en el que se recogerá el estado de ejecución de las medidas, el análisis de los resultados obtenidos, las incidencias detectadas y, en su caso, las propuestas de mejora o adaptación que se consideren necesarias.



Finalizada la vigencia del II Plan para la Igualdad, la Comisión de Seguimiento elaborará una **evaluación final**, en la que se analizará el grado de consecución de los objetivos previstos, la eficacia de las medidas implantadas y las principales conclusiones y recomendaciones que servirán de base para la elaboración del siguiente Plan para la Igualdad.

7.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad será el órgano responsable de impulsar la implantación, realizar el seguimiento, evaluar el grado de ejecución de las medidas y promover, cuando resulte necesario, la revisión o actualización del Plan.

La Comisión estará integrada por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras que hayan participado en la negociación del II Plan para la Igualdad, pudiendo designarse las correspondientes personas suplentes para garantizar su adecuado funcionamiento durante toda la vigencia del Plan.

	Nº de personas	Cargo
Representación de la entidad	1	Responsable de Recursos Humanos
Representación de las personas trabajadoras	1	Representante sindical

La Comisión celebrará, al menos, las reuniones previstas en el apartado anterior y levantará acta de los acuerdos adoptados.

Corresponden a la Comisión de Seguimiento las siguientes **funciones**:

- Impulsar y coordinar la implantación de las medidas previstas en el II Plan para la Igualdad.
- Realizar el seguimiento del grado de ejecución de las actuaciones y evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Analizar los indicadores de seguimiento y valorar la eficacia de las medidas implantadas.
- Elaborar y aprobar el Informe Anual de Seguimiento y la evaluación final del Plan.
- Detectar incidencias, identificar nuevas necesidades y proponer las medidas correctoras o de mejora que resulten oportunas.
- Interpretar el contenido del II Plan para la Igualdad y resolver las dudas que puedan surgir durante su aplicación.

- Proponer, cuando proceda, la revisión o modificación del Plan conforme a lo previsto en la normativa vigente.
- Promover la difusión del Plan y fomentar la participación e implicación de toda la plantilla en el desarrollo de las actuaciones previstas.

La Comisión procurará adoptar sus acuerdos por consenso entre ambas representaciones.

7.3. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS Y MODIFICACIONES

Las posibles discrepancias que puedan surgir durante la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del II Plan para la Igualdad serán analizadas, en primera instancia, por la Comisión de Seguimiento, que procurará alcanzar acuerdos mediante el diálogo, la negociación y el consenso entre las partes.

En el supuesto de que no fuera posible alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales (PRECO), gestionados por el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (CRL/LHK), o al sistema que, en su caso, lo sustituya.

El II Plan para la Igualdad podrá ser objeto de revisión durante su periodo de vigencia cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, entre otras, cuando los resultados del seguimiento y la evaluación así lo aconsejen, cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la organización, en la plantilla, en los sistemas de trabajo o retributivos, cambios normativos aplicables o cualquier otra circunstancia que altere de forma significativa las condiciones que sirvieron de base para su elaboración.

Las modificaciones que, en su caso, resulten necesarias serán negociadas y aprobadas por la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad, dejando constancia de los acuerdos adoptados y de las actualizaciones incorporadas al Plan.



8. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

El II Plan para la Igualdad de AGIFES recoge el conjunto de medidas acordadas por la Comisión Negociadora para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2026 y el 31 de agosto de 2030, con el objetivo de continuar integrando de forma transversal la igualdad de género en la gestión, la organización y la cultura de la entidad.

Las medidas incluidas en este Plan se han definido a partir de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación y en la auditoría retributiva, priorizando aquellas actuaciones dirigidas a consolidar las fortalezas identificadas y a dar respuesta a las oportunidades de mejora detectadas. Su implantación contribuirá a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a seguir incorporando la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actuación de AGIFES.

Las medidas se estructuran en los siguientes ejes de actuación:

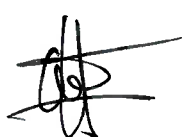
N.º	Eje de actuación	N.º de medidas
1	Liderazgo, gestión estratégica y cultura organizativa para la igualdad	4
2	Gestión de personas con perspectiva de igualdad género	2
4	Entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencia	2

Objetivo	Acción
Eje 1: Liderazgo, gestión estratégica y cultura organizativa para la igualdad	
1.1. Consolidar la integración de la igualdad de género en la gestión estratégica de AGIFES, garantizando la implantación, seguimiento, evaluación y mejora continua del II Plan para la Igualdad.	1.1.1. Consolidar el sistema de gestión, seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.
	1.1.2. Impulsar la sensibilización y la cultura organizativa en materia de igualdad de género.
1.2. Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de AGIFES, garantizando una comunicación inclusiva, accesible y libre de estereotipos.	1.2.1. Consolidar una comunicación inclusiva que integre la perspectiva de igualdad de género en la entidad.
1.3. Favorecer la mejora continua de la gestión de la igualdad de género mediante el intercambio de conocimiento, la colaboración con entidades de referencia y la incorporación de buenas prácticas.	1.3.1. Impulsar la mejora continua mediante la participación en redes y el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género.
Eje 2: Gestión de personas con perspectiva de igualdad género	
2.1. Garantizar una gestión de los procesos de selección, contratación y desarrollo profesional basada en criterios de igualdad de género, objetividad y transparencia.	2.1.1. Realizar el seguimiento de los procesos de selección, contratación y promoción desde la perspectiva de igualdad de género.
2.2. Fortalecer las competencias de la plantilla en materia de igualdad de género, favoreciendo su integración en el desempeño profesional y en la cultura organizativa.	2.2.1. Consolidar una programación periódica de formación en igualdad de género adaptada a las necesidades de la organización.
3.1. Evaluar la aplicación y el impacto del Plan de Conciliación de AGIFES para garantizar su adecuación a las necesidades de la plantilla, su mejora continua y el avance de la entidad en materia de conciliación corresponsable.	3.1.1. Realizar el seguimiento, la evaluación y la mejora continua del Plan de Conciliación de AGIFES.
3.2. Avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo más racional, flexible y compatible con la conciliación y el bienestar, teniendo en cuenta las características de los diferentes servicios y la calidad de la atención prestada.	3.2.1. Analizar e implantar mejoras en los horarios y en la organización del tiempo de trabajo.
3.3. Mejorar la calidad de la intervención desarrollada por AGIFES mediante la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las competencias profesionales, los programas, las metodologías y la atención prestada.	3.3.1. Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional y en los programas de intervención.

EJE 1		LIDERAZGO, GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA ORGANIZATIVA PARA LA IGUALDAD													
Objetivo		1.1. Consolidar la integración de la igualdad de género en la gestión estratégica de AGIFES, garantizando la implantación, seguimiento, evaluación y mejora continua del II Plan para la Igualdad.													
Acción		1.1.1. Consolidar el sistema de gestión, seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.													
Descripción		– Desarrollar las actuaciones necesarias para garantizar la implantación efectiva del II Plan para la Igualdad durante todo su periodo de vigencia. – Impulsar el funcionamiento periódico de la Comisión de Seguimiento, asegurando el seguimiento, la evaluación y la revisión del grado de ejecución de las medidas previstas. – Definir y realizar el seguimiento de los indicadores establecidos para evaluar el grado de cumplimiento del Plan e identificar oportunidades de mejora. – Elaborar una evaluación intermedia y una evaluación final del Plan que permitan valorar los resultados alcanzados y orientar futuras actuaciones en materia de igualdad.													
Personas destinatarias		Toda la plantilla de AGIFES.													
Responsable de la ejecución		Dirección y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.													
Recursos materiales y/o humanos		– Dirección. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Recursos propios. – Equipos informáticos y herramientas de gestión.													
Presupuesto		Recursos propios.													
Indicadores de proceso		– N.º de reuniones de la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – N.º de informes de seguimiento y evaluación elaborados. – Porcentaje de medidas ejecutadas o en ejecución respecto al total previsto. – Revisión periódica de los indicadores definidos en el Plan.													
Periodo de ejecución		2026			2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre		3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º		
Acción prioritaria															

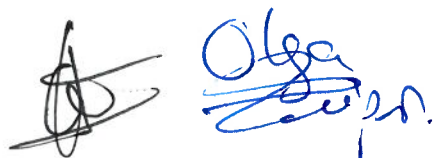
Eje 4: Entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencia

4.1. Consolidar un entorno laboral respetuoso con la diversidad sexual, familiar y de género mediante la revisión, actualización e implantación progresiva del Plan LGTBIQA+ de AGIFES.	4.1.1. Revisar, actualizar e impulsar el despliegue progresivo del Plan LGTBIQA+ de AGIFES.
4.2. Garantizar que AGIFES disponga de procedimientos actualizados, coordinados y conocidos por toda la plantilla para prevenir, detectar y abordar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso o discriminación hacia las personas LGTBIQA+.	4.2.1. Revisar, actualizar y difundir el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo frente al acoso o discriminación hacia las personas LGTBIQA+, formando a la plantilla sobre su contenido y aplicación.



EJE 1	LIDERAZGO, GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA ORGANIZATIVA PARA LA IGUALDAD											
Objetivo	1.1. Consolidar la integración de la igualdad de género en la gestión estratégica de AGIFES, garantizando la implantación, seguimiento, evaluación y mejora continua del II Plan para la Igualdad.											
Acción	1.1.2. Impulsar la sensibilización y la cultura organizativa en materia de igualdad de género.											
Descripción	– Difundir el II Plan para la Igualdad entre toda la plantilla al inicio de su vigencia, dando a conocer sus objetivos, medidas y el papel de cada persona en su implantación. – Desarrollar anualmente acciones de sensibilización con motivo de fechas significativas relacionadas con la igualdad de género, (por ejemplo, el 8M y el 25N), promoviendo la reflexión y la participación de la plantilla. – Impulsar acciones de información, sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla y, cuando proceda, a colectivos específicos (mandos, personas con responsabilidades de selección, acogida de nuevas incorporaciones, etc.). – Difundir periódicamente recursos, campañas, buenas prácticas y materiales de interés que contribuyan a reforzar la cultura de igualdad dentro de la organización.											
Personas destinatarias	Toda la plantilla de AGIFES.											
Responsable de la ejecución	Dirección, Área de Personas y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.											
Recursos materiales y/o humanos	– Dirección. – Área de Personas. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Recursos propios y, cuando proceda, apoyo externo especializado.											
Presupuesto	Recursos propios.											
Indicadores de proceso	– N.º de acciones de sensibilización desarrolladas. – N.º de acciones formativas y/o de capacitación en materia de igualdad de género. – N.º de campañas o comunicaciones internas difundidas sobre igualdad de género. – Porcentaje de participación de la plantilla en acciones desarrolladas (desagregado por género).											
Periodo de ejecución	2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
Acción prioritaria	✓	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯

EJE 1		LIDERAZGO, GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA ORGANIZATIVA PARA LA IGUALDAD											
Objetivo		1.2. Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de AGIFES, garantizando una comunicación inclusiva, accesible y libre de estereotipos.											
Acción		1.2.1. Consolidar una comunicación inclusiva que integre la perspectiva de igualdad de género en la entidad.											
Descripción		– Elaborar, aprobar e implantar la Guía de Comunicación Inclusiva de AGIFES, incorporando criterios de lenguaje inclusivo, comunicación no sexista, accesibilidad e interseccionalidad. – Difundir la guía entre toda la plantilla y facilitar orientaciones para favorecer su aplicación en las comunicaciones internas y externas de la organización. – Aplicar los criterios establecidos en la guía en la elaboración de documentos, formularios, publicaciones, redes sociales, materiales divulgativos y resto de soportes de comunicación de AGIFES. – Revisar periódicamente una muestra representativa de documentos y materiales de comunicación para verificar el cumplimiento de los criterios establecidos en la guía e identificar oportunidades de mejora.											
Personas destinatarias		Toda la plantilla de AGIFES, con especial incidencia en las personas que elaboran documentación o realizan funciones de comunicación.											
Responsable de la ejecución		Dirección, Área de Personas y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.											
Recursos materiales y/o humanos		– Dirección. – Área de Personas. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Recursos propios y, cuando proceda, apoyo externo especializado. – Equipos informáticos											
Presupuesto		Recursos propios.											
Indicadores de proceso		– Guía de Comunicación Inclusiva elaborada, aprobada e implantada. – N.º de acciones de difusión realizadas para dar a conocer la guía. – N.º de revisiones de documentos y materiales de comunicación realizadas. – Porcentaje de documentos revisados que cumplen los criterios establecidos en la guía.											
Periodo de ejecución		2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre		3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
Acción prioritaria					🎯			🎯			🎯		🎯



EJE 1	LIDERAZGO, GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA ORGANIZATIVA PARA LA IGUALDAD											
Objetivo	1.3. Favorecer la mejora continua de la gestión de la igualdad de género mediante el intercambio de conocimiento, la colaboración con entidades de referencia y la incorporación de buenas prácticas.											
Acción	1.3.1. Impulsar la mejora continua mediante la participación en redes y el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género.											
Descripción	– Valorar la participación en redes, foros y espacios de colaboración relacionados con la igualdad de género, la conciliación, la corresponsabilidad y la gestión de personas, como la Comunidad Kontzilia, Bai Sarea u otras iniciativas de interés. – Compartir experiencias, herramientas y buenas prácticas con otras organizaciones para favorecer el aprendizaje mutuo y la mejora continua de las políticas de igualdad de AGIFES. – Realizar un seguimiento de las novedades normativas, metodológicas y de las iniciativas promovidas por organismos de referencia, incorporando aquellas que resulten de interés para la organización. – Valorar periódicamente la incorporación de nuevas actuaciones o mejoras en materia de igualdad de género a partir de los aprendizajes obtenidos en las redes y espacios de colaboración.											
Personas destinatarias	Dirección, Área de Personas y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.											
Responsable de la ejecución	Dirección y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.											
Recursos materiales y/o humanos	– Dirección. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Recursos propios. – Equipos informáticos y herramientas de gestión.											
Presupuesto	Recursos propios.											
Indicadores de proceso	– N.º de redes o espacios de colaboración en los que participa AGIFES. – N.º de jornadas, encuentros o eventos en materia de igualdad en los que participa la organización. – N.º de buenas prácticas o herramientas analizadas para su posible incorporación. – N.º de mejoras implementadas como resultado de la participación en redes o del intercambio de experiencias.											
Periodo de ejecución	2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
Acción prioritaria	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯



EJE 2		GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD GÉNERO											
Objetivo		2.1. Garantizar una gestión de los procesos de selección, contratación y desarrollo profesional basada en criterios de igualdad de género, objetividad y transparencia.											
Acción		2.1.1. Realizar el seguimiento de los procesos de selección, contratación y promoción desde la perspectiva de igualdad de género.											
Descripción		- Realizar un seguimiento periódico de las candidaturas recibidas, las contrataciones efectuadas y los procesos de promoción interna mediante indicadores desagregados por género. - Analizar la evolución de la representación de mujeres y hombres en los distintos procesos de gestión de personas, identificando posibles desequilibrios y oportunidades de mejora. - Explorar actuaciones que contribuyan a visibilizar y atraer candidaturas masculinas en aquellas categorías o puestos especialmente feminizados, respetando en todo momento los principios de igualdad, mérito y capacidad. - Incorporar las conclusiones obtenidas en el seguimiento periódico para favorecer la mejora continua de los procesos de gestión de personas.											
Personas destinatarias		Personas candidatas y toda la plantilla de AGIFES.											
Responsable de la ejecución		Área de Personas.											
Recursos materiales y/o humanos		- Área de personas. - Recursos propios. - Equipos informáticos y herramientas de gestión.											
Presupuesto		Recursos propios.											
Indicadores de proceso		- N.º de procesos de selección analizados. - N.º de procesos de promoción interna analizados. - Elaboración anual del seguimiento de indicadores desagregados por género. - N.º de actuaciones realizadas para favorecer la atracción de candidaturas en puestos feminizados.											
Periodo de ejecución		2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre		3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
Acción prioritaria		🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯

EJE 2		GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD GÉNERO											
Objetivo		2.2. Fortalecer las competencias de la plantilla en materia de igualdad de género, favoreciendo su integración en el desempeño profesional y en la cultura organizativa.											
Acción		2.2.1. Consolidar una programación periódica de formación en igualdad de género adaptada a las necesidades de la organización.											
Descripción		– Diseñar y desarrollar una programación periódica de acciones formativas en igualdad de género dirigida a toda la plantilla, adaptando los contenidos a las funciones y responsabilidades de los diferentes perfiles profesionales. – Incorporar formación específica en igualdad para aquellas personas con responsabilidades en la gestión de personas, coordinación de equipos o seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Registrar y realizar el seguimiento de la participación en las acciones formativas, analizando la información desagregada por género y otros indicadores de interés. – Difundir internamente las acciones formativas desarrolladas y los recursos disponibles para favorecer el conocimiento y reconocimiento de la formación realizada en materia de igualdad.											
Personas destinatarias		Toda la plantilla de AGIFES.											
Responsable de la ejecución		Área de Personas y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.											
Recursos materiales y/o humanos		– Área de personas. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Recursos propios y, cuando proceda, apoyo externo especializado. – Equipos informáticos y herramientas de gestión.											
Presupuesto		Recursos propios y apoyo externo (posibles subvenciones).											
Indicadores de proceso		– N.º de acciones formativas realizadas. – N.º de personas participantes, desagregado por género. – Porcentaje de plantilla que participa en acciones formativas en igualdad, desagregado por género. – N.º de acciones de difusión de la formación realizadas.											
Periodo de ejecución		2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre		3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
Acción prioritaria	☒	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯	🎯

EJE 3	CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR
Objetivo	3.1. Evaluar la aplicación y el impacto del Plan de Conciliación de AGIFES para garantizar su adecuación a las necesidades de la plantilla, su mejora continua y el avance de la entidad en materia de conciliación corresponsable.
Acción	3.1.1. Realizar el seguimiento, la evaluación y la mejora continua del Plan de Conciliación de AGIFES.
Descripción	– Definir y recopilar periódicamente indicadores sobre la utilización de las medidas recogidas en el Plan de Conciliación, desagregando la información por género y, cuando resulte pertinente, por tipo de medida, puesto, servicio o responsabilidad de cuidado. – Evaluar el grado de conocimiento, utilización, satisfacción e impacto de las medidas de conciliación mediante los registros disponibles y herramientas específicas de consulta a la plantilla. – Elaborar conclusiones periódicas sobre la aplicación del Plan, identificando posibles dificultades de acceso, diferencias en su utilización, necesidades emergentes y propuestas de actualización. – Valorar el avance hacia el Reconocimiento Kontzilia Urrea, tomando como referencia la experiencia obtenida en el proceso de reconocimiento Kontzilia Urdina y los requisitos establecidos para niveles superiores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de AGIFES.
Responsable de la ejecución	Área de Personas y Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.
Recursos materiales y/o humanos	– Área de personas. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Registros internos de utilización de las medidas de conciliación. – Herramientas de consulta y evaluación dirigidas a la plantilla. – Recursos y criterios del sistema de reconocimiento Kontzilia.
Presupuesto	Recursos propios y, cuando proceda, apoyo externo especializado.
Indicadores de proceso	– Existencia de un sistema de indicadores para el seguimiento del Plan de Conciliación. – N.º de medidas de conciliación analizadas. – N.º y porcentaje de personas usuarias de las medidas, con información desagregada por género. – Realización de consultas o evaluaciones sobre el conocimiento, la satisfacción y el impacto del Plan. – N.º de necesidades u oportunidades de mejora identificadas. – N.º de mejoras o ajustes incorporados al Plan de Conciliación. – Valoración realizada sobre el avance hacia el Reconocimiento Kontzilia Urrea.



Periodo de ejecución	2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
Acción prioritaria												

EJE 3	CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR
Objetivo	3.2. Avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo más racional, flexible y compatible con la conciliación y el bienestar, teniendo en cuenta las características de los diferentes servicios y la calidad de la atención prestada.
Acción	3.2.1. Analizar e implantar mejoras en los horarios y en la organización del tiempo de trabajo.
Descripción	- Analizar los horarios, turnos, reuniones, franjas de atención y formas de distribución de la jornada existentes en los distintos programas y recursos, identificando las principales dificultades y posibilidades de reorganización. - Establecer criterios de uso racional del tiempo, como la planificación anticipada de reuniones y actividades, la limitación de convocatorias fuera de los horarios habituales, la adecuación de su duración y el respeto de los tiempos de descanso y desconexión. - Diseñar y poner en marcha experiencias piloto o ajustes organizativos viables en los recursos y programas en los que se detecten mayores posibilidades de mejora, garantizando la cobertura y la calidad de la atención. - Evaluar los cambios implantados y valorar su consolidación o extensión a otros programas y recursos cuando los resultados sean positivos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, con especial incidencia en los programas y recursos cuya organización horaria presente mayores dificultades de conciliación o bienestar.
Responsable de la ejecución	Dirección y Área de Personas, en coordinación con las personas responsables de los diferentes programas y recursos.
Recursos materiales y/o humanos	- Dirección. - Área de Personas. - Responsables de programas y recursos. - Información sobre jornadas, horarios, reuniones, turnos y necesidades organizativas. - Herramientas internas de planificación y organización del trabajo.
Presupuesto	Recursos propios. En caso de requerirse una revisión organizativa especializada, recursos propios y apoyo externo.
Indicadores de proceso	- N.º de recursos o programas en los que se analiza la organización del tiempo de trabajo. - N.º de reuniones o consultas realizadas con los recursos y programas para identificar dificultades y propuestas. - Existencia de criterios internos para la gestión racional de reuniones, horarios y tiempos de trabajo. - N.º de experiencias piloto o mejoras organizativas implantadas. - N.º de recursos o programas en los que se consolidan o amplían las mejoras. - Valoración de la plantilla sobre los cambios realizados. - N.º de incidencias o dificultades detectadas durante su implantación.

Periodo de ejecución	2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°
Acción prioritaria	☒											



Olga
Super.

EJE 3	CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR
Objetivo	3.3. Mejorar la calidad de la intervención desarrollada por AGIFES mediante la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las competencias profesionales, los programas, las metodologías y la atención prestada.
Acción	3.3.1. Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional y en los programas de intervención.
Descripción	– Identificar las necesidades formativas de los diferentes perfiles profesionales en relación con la aplicación práctica de la perspectiva de género en el ámbito de la salud mental y la intervención social. – Desarrollar acciones formativas adaptadas a las funciones de los equipos, abordando contenidos como las desigualdades de género en salud mental, los sesgos y estereotipos, la detección de situaciones de violencia, la interseccionalidad y la atención a diferentes realidades personales y sociales. – Facilitar criterios, herramientas y recursos prácticos para incorporar el enfoque de género en el diseño, desarrollo y evaluación de programas, proyectos, actividades, materiales y procesos de atención. – Revisar progresivamente una muestra de programas o actuaciones de AGIFES, identificar oportunidades de mejora y trasladar los aprendizajes obtenidos al conjunto de los equipos profesionales.
Personas destinatarias	Personal técnico y profesional que participa en el diseño, coordinación, desarrollo o evaluación de los programas y recursos.
Responsable de la ejecución	Responsables de los programas y recursos, en coordinación con el Área de Personas y la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.
Recursos materiales y/o humanos	– Equipos técnicos y responsables de programas y recursos. – Área de Personas. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Personal o entidades especializadas en igualdad, género, salud mental e intervención social. – Materiales, guías y herramientas metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género.
Presupuesto	Recursos propios y apoyo externo especializado.
Indicadores de proceso	– Realización de una identificación de necesidades formativas por perfiles profesionales. – N.º de acciones formativas desarrolladas. – N.º y porcentaje de profesionales participantes, con información desagregada por género y perfil. – N.º de horas de formación impartidas. – N.º de herramientas, orientaciones o recursos técnicos elaborados o difundidos. – N.º de programas, proyectos, actividades o materiales revisados desde la perspectiva de género. – N.º de mejoras incorporadas como resultado de las revisiones realizadas. – Valoración de la utilidad y aplicabilidad de la formación por parte de las personas participantes.



Periodo de ejecución	2026	2027			2028			2029			2030	
Cuatrimestre	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°
Acción prioritaria	☒											

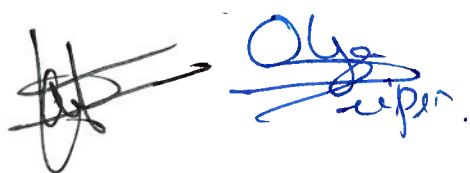
 

EJE 4	ENTORNO LABORAL SEGURO, INCLUSIVO Y LIBRE DE VIOLENCIA
Objetivo	4.1. Consolidar un entorno laboral respetuoso con la diversidad sexual, familiar y de género mediante la revisión, actualización e implantación progresiva del Plan LGTBIQA+ de AGIFES.
Acción	4.1.1. Revisar, actualizar e impulsar el despliegue progresivo del Plan LGTBIQA+ de AGIFES.
Descripción	– Realizar una revisión técnica del Plan LGTBIQA+ existente para mejorar su contenido, adecuarlo a la realidad de AGIFES y garantizar su coherencia con la normativa vigente, el II Plan para la Igualdad y las necesidades de la organización. – Reformular y concretar las medidas del Plan, definiendo para cada una de ellas objetivos, actuaciones, responsables, calendario, recursos e indicadores que permitan realizar un seguimiento efectivo de su ejecución. – Planificar su implantación progresiva, pudiendo iniciar el proceso de revisión y desarrollo a partir del siguiente año, y priorizar las actuaciones más relevantes en materia de sensibilización, formación, comunicación y prevención de la discriminación. – Realizar un seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan LGTBIQA+, recoger las actuaciones desarrolladas y valorar la incorporación de mejoras a partir de los resultados obtenidos y de las necesidades detectadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de AGIFES.
Responsable de la ejecución	Dirección y Área de Personas, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.
Recursos materiales y/o humanos	– Dirección. – Área de Personas. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Plan LGTBIQA+ vigente. – Normativa y documentación técnica de referencia. – Recursos y guías especializadas en diversidad sexual, familiar y de género. – Apoyo externo especializado, cuando resulte necesario.
Presupuesto	Recursos propios y apoyo externo especializado.

Indicadores de proceso		– Realización de una revisión técnica del Plan LGTBIQA+. – N.º de reuniones de trabajo desarrolladas para su revisión. – N.º de apartados o medidas revisadas y reformuladas. – Aprobación de una versión actualizada del Plan LGTBIQA+. – Existencia de un calendario de implantación. – N.º y porcentaje de medidas iniciadas. – N.º y porcentaje de medidas ejecutadas. – N.º de acciones de sensibilización, formación o comunicación desarrolladas. – N.º de reuniones de seguimiento realizadas. – Existencia de un registro o informe de seguimiento. – N.º de propuestas de mejora identificadas.													
		2026			2027			2028			2029			2030	
		3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º		
Acción prioritaria															

EJE 4	ENTORNO LABORAL SEGURO, INCLUSIVO Y LIBRE DE VIOLENCIA
Objetivo	4.2. Garantizar que AGIFES disponga de procedimientos actualizados, coordinados y conocidos por toda la plantilla para prevenir, detectar y abordar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso o discriminación hacia las personas LGTBIQA+.
Acción	4.2.1. Revisar, actualizar y difundir el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo frente al acoso o discriminación hacia las personas LGTBIQA+, formando a la plantilla sobre su contenido y aplicación.
Descripción	– Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo frente al acoso o discriminación hacia las personas LGTBIQA+, garantizando su adecuación normativa y su adaptación a la realidad organizativa de AGIFES. – Comprobar la coherencia y coordinación entre ambos protocolos, clarificando las conductas incluidas en cada uno, su ámbito de aplicación, las vías de comunicación, las fases del procedimiento, las garantías de confidencialidad y protección frente a represalias y las personas responsables de su activación y gestión. – Desarrollar acciones formativas dirigidas a la plantilla para facilitar la identificación de conductas de acoso y discriminación, explicar las diferencias entre ambos protocolos y dar a conocer las vías internas de consulta, comunicación y actuación. – Difundir periódicamente los protocolos, mantenerlos accesibles a través de los canales internos e incorporar información sobre ambos en los procesos de acogida de las nuevas incorporaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de AGIFES.
Responsable de la ejecución	Dirección y Área de Personas, con la participación de la representación de la plantilla y de la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad.
Recursos materiales y/o humanos	– Dirección. – Área de Personas. – Representación de la plantilla. – Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad. – Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. – Protocolo frente al acoso o discriminación hacia las personas LGTBIQA+. – Normativa y documentación técnica especializada. – Canales internos de comunicación. – Materiales formativos e informativos. – Apoyo jurídico o técnico externo especializado.
Presupuesto	Recursos propios y apoyo externo especializado.



Indicadores de proceso	- N.º de protocolos revisados. - N.º de reuniones de trabajo celebradas para su revisión. - N.º de modificaciones introducidas en cada protocolo. - Identificación formal de las personas o figuras responsables de recibir y gestionar las comunicaciones. - N.º de acciones formativas desarrolladas. - N.º de horas de formación impartidas. - N.º y porcentaje de personas participantes, con datos desagregados por género. - N.º de comunicaciones o recordatorios realizados sobre los protocolos. - N.º y porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben información sobre ambos protocolos. - N.º de canales internos en los que están disponibles los protocolos. - Realización de una evaluación del grado de conocimiento de la plantilla.															
	Periodo de ejecución		2026			2027			2028			2029			2030	
	Cuatrimestre		3º			1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º
	Acción prioritaria															

