



PLAN DE

IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES



Barcelona



Madrid



Málaga

Índice

QUÉ HACE DIFERENTE A ESTE PLAN DE IGUALDAD	3
COMISIÓN DE IGUALDAD	4
INTRODUCCIÓN	5
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
PLAN DE IGUALDAD	7
CARACTERÍSTICAS GENERALES	8
ESTRUCTURA	9
ALCANCE	10
OBJETIVOS Y ESTRATEGIA	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS (ENFOQUE 360°)	12
ÁREAS DE ACTUACIÓN	14
EVALUACIÓN	25
SEGUIMIENTOS	26
DEFINICIONES	27
ANEXO DIAGNÓSTICO	32
CRÉDITOS	34

QUÉ HACE DIFERENTE ESTE PLAN

1. DE CUMPLIMIENTO A TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Este Plan de Igualdad va más allá de la normativa: impulsa un cambio cultural real en la organización, integrando la igualdad, la diversidad y la inclusión aún más como parte del ADN de Impact Hub.

2. DE IGUALDAD DE GÉNERO A DIVERSIDAD 360°

Ampliamos el foco para abordar la diversidad en todas sus dimensiones — género, identidad, origen, generaciones y realidades diversas— construyendo espacios más inclusivos y representativos.

3. DE ORGANIZACIÓN INDIVIDUAL A RED CONECTADA

Por primera vez, el Plan se diseña para todo el grupo (Madrid, Barcelona y Málaga), reforzando la coherencia y el compromiso compartido desde una mirada local y global.

4. DE PLANTILLA A COMUNIDAD

El impacto del Plan se extiende más allá del equipo interno, incorporando a la Comunidad de Impact Hub: colaboradores, emprendedores, proveedores y aliados.



COMISIÓN DE IGUALDAD

1. COMISIÓN DE IGUALDAD: UN MODELO PARTICIPATIVO

La Comisión de Igualdad es el órgano responsable de impulsar, coordinar y acompañar la implementación del Plan de Igualdad en el conjunto del Grupo Impact Hub.

En línea con los principios del propio Plan, esta Comisión se configura como un espacio diverso y representativo, integrado por personas de distintas sociedades, áreas, perfiles y realidades de la organización.

Este enfoque supone una evolución respecto a modelos más tradicionales, donde la responsabilidad recaía principalmente en el área de Recursos Humanos. En este Plan, la responsabilidad se distribuye, promoviendo una implementación participativa, en la que la Comisión actúa como motor y el avance es compartido por toda la organización.

Las funciones principales de la Comisión de Igualdad son:

- Impulsar la ejecución del Plan en todas las empresas del grupo
- Coordinar y dinamizar las acciones definidas
- Realizar el seguimiento periódico del avance
- Facilitar la participación y corresponsabilidad de la plantilla
- Identificar oportunidades de mejora y proponer ajustes



INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, así como en distintos marcos normativos europeos e internacionales. En las últimas décadas se han producido avances significativos en esta materia; sin embargo, persisten desigualdades estructurales que requieren un compromiso sostenido y estrategias organizadas para su transformación.

En este contexto, los planes de igualdad han sido una herramienta clave para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, impulsando a las organizaciones a analizar su realidad interna y a implementar medidas orientadas a corregir desequilibrios y prevenir situaciones de discriminación.

El Grupo Impact Hub formado por los espacios de Madrid, Barcelona y Málaga (en adelante, Grupo Impact Hub) asume este marco como punto de partida, pero da un paso más allá. Este II Plan de

Igualdad no solo responde a un compromiso normativo, sino que se concibe como una palanca para impulsar un cambio cultural más profundo, integrando la igualdad, la diversidad y la inclusión como elementos esenciales de su identidad y de su forma de operar.

Desde esta perspectiva, ampliamos el enfoque tradicional centrado en la igualdad de género para incorporar una mirada más amplia que reconoce y valora la diversidad en todas sus dimensiones: género, identidad, origen, generaciones, capacidades y trayectorias diversas. Entendemos que **solo desde esta diversidad es posible construir organizaciones más innovadoras, equitativas y alineadas con los retos sociales actuales.**

Asimismo, este Plan refleja la evolución de Impact Hub como red. Por primera vez, se desarrolla como un marco común para el Grupo Impact Hub, integrando sus particularidades y reforzando una visión compartida.

Esta dimensión de red, arraigada localmente y conectada globalmente, forma parte esencial de nuestra manera de entender el impacto.

Además, el alcance del Plan trasciende a la propia organización. Impact Hub es, ante todo, una comunidad diversa de personas, proyectos y entidades que colaboran para generar cambio. Por ello, muchas de las medidas incluidas buscan extender este compromiso a colaboradores, emprendedores, proveedores y aliados, promoviendo una mayor coherencia entre lo que somos, lo que hacemos y el impacto que generamos.

Este Plan constituye, en definitiva, una hoja de ruta para seguir avanzando hacia una organización más inclusiva, diversa y consciente. Un proceso de mejora continua que requiere además del impulso de la Dirección, de la implicación activa de todas las personas de Impact Hub, entendiendo que el cambio cultural es posible desde la participación colectiva.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad de oportunidades es hoy un principio fundamental reconocido en nuestro marco normativo y social. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impulsa a las empresas a desarrollar planes de igualdad como herramienta clave para avanzar hacia una sociedad más justa, donde mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades y donde sea posible conciliar la vida personal, profesional y familiar.

En Impact Hub asumimos este marco con responsabilidad, pero también con ambición. Creemos que avanzar en igualdad no es solo una cuestión de cumplimiento, sino una oportunidad para construir una organización más coherente con nuestros valores y con el impacto que queremos generar.

Por eso, este Plan supone un paso más en nuestro recorrido. No solo buscamos garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, sino **seguir evolucionando hacia una cultura más inclusiva, diversa y consciente**, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Queremos seguir construyendo una organización que atraiga y cuide el talento en toda su diversidad, asegurando procesos justos, transparentes y accesibles. Revisar cómo seleccionamos, promovemos, nos organizamos y nos relacionamos es parte esencial de este camino, con el objetivo de generar entornos de trabajo más equitativos y sostenibles.

Este Plan forma parte de un proceso de mejora continua. Nos permite entender mejor cuál es nuestra realidad, identificar oportunidades de avance y poner en marcha medidas concretas —con seguimiento y evaluación— que generen un impacto real en el día a día de la organización.

Además, este compromiso adquiere una nueva dimensión al abordarse como grupo. Impact Hub Madrid, Barcelona y Málaga compartimos una misma visión, pero también realidades diversas que enriquecen este proceso. Este Plan nos ayuda a avanzar de manera coordinada, reforzando nuestra identidad como red.

Sabemos que el compromiso de la Dirección es imprescindible, pero no suficiente. El verdadero cambio ocurre cuando todas las personas que forman parte de Impact Hub se implican y hacen suyo este proceso.

Por eso, quiero invitaros a participar activamente. Este Plan no es solo un conjunto de medidas: es una oportunidad para seguir construyendo, entre todas las personas, una organización más inclusiva, diversa y alineada con lo que queremos ser.

Con este Plan, queremos que Impact Hub sea, cada día más, un lugar donde todas las personas puedan desarrollarse, contribuir y sentirse parte.



Antonio González
CEO Impact Hub

PLAN DE IGUALDAD

CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Plan de Igualdad del Grupo Impact Hub es un conjunto ordenado de medidas y acciones orientadas a integrar la igualdad de trato y de oportunidades en la organización, avanzando hacia una cultura más inclusiva, diversa y equitativa.

Este Plan se define por las siguientes características:

- **Colectivo y participativo:** Está dirigido a todas las personas que forman parte del Grupo Impact Hub y requiere de su implicación activa. La igualdad, la diversidad y la inclusión son un reto compartido, que solo puede abordarse desde la participación de toda la organización. En su elaboración ha participado una comisión formada por distintas personas del equipo de Impact Hub Madrid, Barcelona y Málaga, como se detallará más adelante.

- **Impulsado desde el compromiso de la Dirección:** Cuenta con el respaldo firme del equipo directivo, que asume la integración de la igualdad, la diversidad y la inclusión como un eje estratégico, garantizando los recursos necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación.
- **Transversal e integrado en la gestión:** Incorpora estos principios en todos los procesos y áreas de la organización —desde la selección y el desarrollo del talento hasta la cultura, la comunicación o las condiciones de trabajo— asegurando una mirada global y coherente.
- **Evolutivo, medible y orientado a impacto:** El Plan incluye medidas concretas e indicadores que permiten evaluar su grado de avance, facilitando un seguimiento continuo y la adaptación a nuevas

necesidades. Se concibe como una herramienta viva, en constante evolución.

- **Preventivo y transformador:** No solo busca corregir posibles desigualdades, sino anticiparse a ellas y generar cambios reales en la cultura organizativa, promoviendo entornos de trabajo más justos, seguros e inclusivos.
- **Con vocación de red y comunidad:** Este Plan se desarrolla de manera coordinada en las distintas empresas del grupo (Madrid, Barcelona y Málaga), integrando sus particularidades y reforzando una visión compartida. Además, amplía su alcance más allá de la plantilla, incorporando progresivamente a la Comunidad de Impact Hub en este compromiso.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del Grupo Impact Hub se ha construido a partir de un proceso riguroso, participativo y basado en evidencia, que garantiza la coherencia entre el diagnóstico realizado y las medidas definidas.

Su estructura responde a tres fases clave:

1. DIAGNÓSTICO: ENTENDER PARA TRANSFORMAR

El punto de partida del Plan ha sido la elaboración de un diagnóstico en profundidad, desarrollado con el acompañamiento de la organización colaboradora Intered, miembro de la Comunidad de Impact Hub.

Este diagnóstico ha combinado:

- Análisis cuantitativo de datos (plantilla, procesos de selección, promoción, retribución, conciliación, etc.)
- Análisis cualitativo de políticas, prácticas y cultura organizativa

Además, se ha incorporado la voz directa de las personas del equipo a través de:

- Una encuesta dirigida a toda la plantilla, que ha permitido recoger percepciones, experiencias y áreas de mejora

Este enfoque ha permitido obtener una visión completa y realista de la situación del grupo en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

2. PARTICIPACIÓN: CONSTRUIR DE FORMA COLECTIVA

A partir del diagnóstico, se ha impulsado un proceso participativo para la definición del Plan.

Para ello, se ha constituido una Comisión de Igualdad formada por 12 personas representantes de la empresa y de la plantilla, procedentes de:

- Diferentes sociedades del grupo (Madrid, Barcelona y Málaga)
- Diversos proyectos y áreas
- Distintas edades, géneros y orígenes

Esta diversidad ha permitido enriquecer el proceso y asegurar una mirada plural.

La Comisión ha trabajado de forma conjunta en:

- La validación de los resultados del diagnóstico
- La identificación de prioridades
- La definición y priorización de las medidas

3. PLAN DE ACCIÓN: DE LA REFLEXIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN

Como resultado de este proceso, se ha diseñado un Plan estructurado en distintas áreas que abordan de manera integral la igualdad, la diversidad y la inclusión en el Grupo Impact Hub.

Cada una de estas áreas incluye:

- Objetivos específicos
- Medidas concretas
- Indicadores de seguimiento
- Personas responsables
- Calendario de implementación

Este enfoque permite asegurar una ejecución ordenada, medible y alineada con las necesidades reales detectadas.

ALCANCE

UN PLAN VIVO Y EN EVOLUCIÓN

El Plan no es un documento estático, sino una herramienta dinámica que se revisará y actualizará periódicamente a través de los mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos.

Su objetivo es acompañar la evolución de la organización, garantizando un impacto real y sostenido en el tiempo.

PERSONAS DESTINATARIAS

El Plan de Igualdad se dirige, en una primera fase, a la totalidad de la plantilla del Grupo Impact Hub, incluyendo a todas las personas que mantienen una relación laboral con las distintas sociedades (Madrid, Barcelona y Málaga), independientemente de su puesto, área o tipo de contrato.

La plantilla constituye el núcleo de aplicación del Plan, siendo el espacio prioritario para la implementación de las medidas y el impulso del cambio cultural.

De forma progresiva, el alcance del Plan se ampliará a la Comunidad de Impact Hub, incorporando a colaboradores, emprendedores, proveedores y entidades vinculadas, con el objetivo de reforzar la coherencia entre nuestra cultura interna y el impacto que generamos hacia fuera.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, desde 2025 hasta 2028.

Durante este periodo se llevará a cabo la implementación, el seguimiento y la evaluación de las medidas definidas, incorporando los ajustes necesarios para responder a la evolución de la organización.

Más allá de este marco temporal, el compromiso del Grupo Impact Hub con la igualdad, la diversidad y la inclusión tiene carácter continuo y forma parte de sus valores y cultura organizativa.



OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

UNA AMBICIÓN COMPARTIDA

Este Plan de Igualdad nace con una ambición clara: avanzar hacia un modelo organizativo en el que la igualdad, la diversidad y la inclusión formen parte estructural de la cultura, los procesos y la toma de decisiones del Grupo Impact Hub.

Además de implementar medidas concretas, se trata de impulsar un cambio transversal que garantice entornos más justos, diversos e inclusivos, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Esta ambición se concreta en la voluntad de:

- Integrar la perspectiva de diversidad en todos los ámbitos de la organización
- Generar entornos de trabajo seguros, equitativos y accesibles
- Alinear cultura, procesos y prácticas con los valores que promovemos como red

UNA ESTRATEGIA BASADA EN 4 EJES CLAVE

Para alcanzar esta ambición, el Plan se articula en torno a una estrategia integral estructurada en cuatro grandes ejes de actuación, que funcionan de manera interconectada:

Procesos y gestión del talento (Process+)

Integra la igualdad en todos los procesos de gestión de personas, garantizando sistemas objetivos, transparentes e inclusivos.

Desarrollo y crecimiento del talento (Grow Talent)

Impulsa el desarrollo profesional equitativo, favoreciendo la diversidad y reduciendo brechas en el acceso a oportunidades.

Liderazgo y toma de decisiones inclusivas (Equal Leader)

Promueve un modelo de liderazgo basado en la igualdad, la diversidad y la equidad en la toma de decisiones.

Cultura, comunicación y sensibilización (Communication)

Desarrolla una cultura organizativa inclusiva, donde la comunicación y la sensibilización actúan como palancas de cambio.

DIMENSIÓN TRANSVERSAL: COMUNIDAD E IMPACTO

Los cuatro ejes se proyectan de manera transversal hacia la Comunidad de Impact Hub, ampliando el alcance del Plan más allá de la plantilla y reforzando la coherencia entre cultura interna e impacto externo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS (ENFOQUE 360°)

1. PROCESOS Y GESTIÓN DEL TALENTO (PROCESS+)

Garantizar que todos los procesos de gestión de personas incorporen criterios de igualdad, diversidad, equidad y transparencia. Esto se concreta en:

- Garantizar procesos de selección y contratación libres de sesgos, basados en criterios objetivos, transparentes e inclusivos.
- Asegurar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo profesional.
- Incorporar criterios de igualdad en la política retributiva, garantizando la transparencia y la equidad salarial.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro, equitativo y libre de discriminación, con

protocolos de prevención de acoso, incorporando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y la salud laboral, facilitando el ejercicio de los derechos de conciliación.



2. DESARROLLO Y CRECIMIENTO DEL TALENTO (GROW TALENT)

Impulsar el desarrollo profesional equitativo, favoreciendo la diversidad y reduciendo brechas estructurales a través de las siguientes acciones:

- Promover el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Impulsar la presencia de mujeres en áreas donde estén infrarrepresentadas.
- Integrar la igualdad, diversidad e inclusión en los planes de formación.
- Implantar sistemas de seguimiento del desarrollo profesional y acceso a la formación.

3. LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES INCLUSIVAS (EQUAL LEADER)

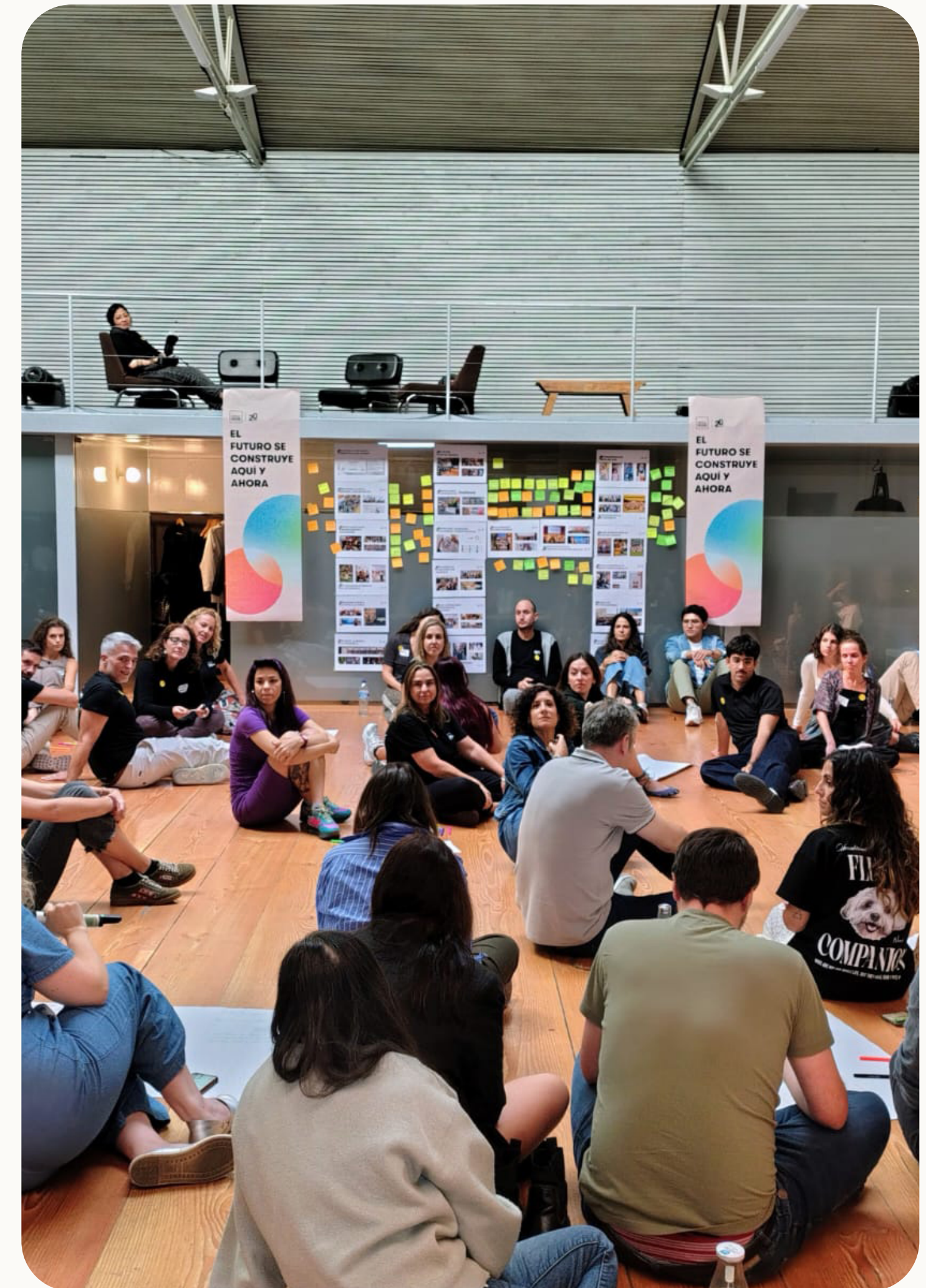
Este Plan quiere fomentar un modelo de liderazgo basado en la igualdad, la corresponsabilidad y la toma de decisiones consciente, lo que supone:

- Promover una cultura organizativa comprometida con la igualdad y la diversidad desde el liderazgo.
- Garantizar criterios homogéneos, objetivos y transparentes en la toma de decisiones.
- Impulsar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación.

4. CULTURA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN (COMMUNICATION)

El Plan también tiene como objetivo desarrollar una cultura inclusiva que se refleje en la comunicación, el lenguaje y las dinámicas organizativas.

- Sensibilizar y formar a la plantilla en igualdad, diversidad e inclusión.
- Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva, accesible y transparente.
- Difundir las medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a toda la organización.



ÁREAS DE ACTUACIÓN

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
CULTURA Y ESTRATEGIA	OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.	Información y Adhesión a Código Ético y de Igualdad de las empresas colaboradoras y proveedoras	1.2. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso. Incluye la petición de su adhesión al Código Ético y de Igualdad como parte del procedimiento de contratación.	Comisión de Igualdad	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1. Evidencia documental del Código redactado.	1) Crear folletos, flyers, cartas o cualquier otro medio de comunicación que se estime adecuado para informar a este público objetivo de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. 2) Redacción del Código Ético y de Igualdad para empresas proveedoras, e inclusión en el procedimiento de contratación.	Año 2026
		Solicitud de distintivo de igualdad en la empresa	1.4. Solicitud del Distintivo de Igualdad de la Empresa (DIE) y del distintivo EFR de Conciliación en Empresa	Comisión de Igualdad	Documentos de presentación al DIE y EFR y resoluciones.	1) Recopilar la información pertinente para la solicitud y trámites del DIE y EFR 2) Realizar las auditorías y trámites correspondientes para conseguir los distintivos	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO: Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.	Panel de seguimiento y reporte de datos sobre diversidad	2.1. Creación de un panel de seguimiento de datos sobre diversidad, indicadores y acciones de los avances en el Plan de igualdad	Talento y Cultura Operaciones	Informe de cuadro de mando.	1) Definición del formato del panel de seguimiento. 2) Definir los datos relevantes a recoger, las fuentes de información y los sistemas de extracción de datos. 3) Extraer datos de representación de los distintos colectivos que se trabajan en el plan: mujeres, hombres, rangos de edad, LGTBI, culturas, etc. 4) Incluir los valores de la igualdad y la diversidad en todos los procesos de gestión de personas.	Año 2026
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/ DESVINCULACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO: Conseguir procesos de selección claros y objetivos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.	Materiales de igualdad en Dossier de Bienvenida nuevos empleados	3.3. Informar a los nuevos empleados y empleadas de los temas relacionados con la igualdad y más extensamente, diversidad e inclusión. Incluir los materiales referentes a la igualdad de oportunidades, así como el II Plan de Igualdad, de los que dispone IH en el “Dossier de bienvenida” para toda la plantilla.	Talento y Cultura Marcom	Nº de mujeres y hombres incorporadas/os e informadas/os / total de incorporaciones. Evidencia documental del Dossier de bienvenida actualizado.	1) Revisar la información incluida en el Dossier de Bienvenida a nuevos empleados. 2) Recopilar la información relacionada con el plan de igualdad y la diversidad e inclusión en la organización y adaptarla al formato del Dossier de bienvenida a nuevos empleados. 3) Actualizar el dossier de bienvenida incorporando todos los contenidos referentes a la igualdad así como el II Plan de Igualdad.	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.	Creación Procedimiento de promoción profesional	4.1. Crear y difundir una política escrita y un procedimiento de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción. El documento debe de incluir un procedimiento para fomentar que las personas trabajadoras puedan comunicar su deseo de promocionar/ desarrollar a otro puesto. En caso de denegarles dicha promoción una vez tramitada, las personas que lo soliciten por escrito serán informadas sobre los motivos del rechazo para promocionar. Esta medida se ha sugerido a raíz de que en la encuesta movilizada, las oportunidades de promoción no hayan alcanzado una puntuación satisfactoria.	Comisión de Igualdad	Evidencia de la existencia y creación del documento, evidencias de su difusión. Evidencias de las comunicaciones de aceptación y rechazo de promociones, de haber contado con alguna.	1) Elaboración del documento 2) Revisión y actualización de descripciones de puesto 3) Definición de las competencias por puesto y graduación de las competencias 4) Difusión del documento de la política y de las actualizaciones 5) Almacenaje del documento en una carpeta compartida accesible a toda la plantilla	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
FORMACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad.	Desarrollar e implementar Plan de Formación sobre Igualdad y todas las áreas de formación	5.1. Desarrollar cursos de formación (en línea o presencial) en horario laboral sobre la igualdad, los estereotipos inconscientes, la prevención del acoso y violencias sexuales y lenguaje inclusivo para toda la plantilla, así como específicamente para mandos y personal directivo, la Comisión de Igualdad y el área de Talento y cultura encargada de la selección y contratación de personal. adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos) para evitar sesgos de género y estereotipos.	Comisión de Igualdad	Evidencias del registro de participación de hombres y mujeres en los cursos ofrecidos. Evidencias documentales del contenido de los cursos.	1) Organizar la formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. 2) Revisar el lenguaje y contenidos de las formaciones para evitar sesgos y estereotipos 3) Formar a la Comisión de Igualdad en materias específicas de su función. 4) Formar a las nuevas incorporaciones en los temas de igualdad. 5) Formar al área de Talento y Cultura sobre temas de igualdad y lenguaje inclusivo en procesos de selección. 6) Formar a mandos y comité de dirección.	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
REPRESENTATIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO: Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde la mujeres están subrepresentadas.	Equilibrar presencia de género y de otros colectivos	6.1. A igualdad de perfil competencial, experiencia, etc. dar prioridad a la contratación de la persona del género o colectivo menos representado. Comunicar a toda la línea de mando el objetivo de aumentar la representación de mujeres y hombres en puestos donde se encuentran infrarrepresentadas/os. Dado que el Consejo de Administración ha cambiado desde el último plan, sería conveniente seguir incluyendo la necesidad de paliar el desequilibrio de género en su composición.	Talento y Cultura	A. Evidencias de mujeres y hombres (y otros colectivos) contratadas/os anualmente en las área con subrepresentación. B. Evidencia de la comunicación / n.º de personas de la línea de mando informadas.	1) Identificar las áreas y puestos en las que las mujeres y los hombres están subrepresentadas/os para considerar este criterio en los procesos de selección que pueda afectar. 2) Establecer una campaña de comunicación para sensibilizar de ello a la línea de mando.	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
REPRESENTATIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO: Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde la mujeres están subrepresentadas.	Consolidar Programa prácticas personas con Discapacidad	6.2. Consolidar la implementación de un programa de prácticas profesionales dirigido a personas con discapacidad, garantizando su inclusión en diversos puestos de trabajo.	Talento y Cultura	A. Número de estudiantes acogidos en prácticas B. Número de puestos distintos en los que se acogieron estudiantes C. Nivel de satisfacción de los estudiantes tras su experiencia de prácticas	1) Revisar la colaboración con la fundación A la Par e identificar los puntos que fueron más deficientes en el pasado 2) Identificar otras organizaciones que trabajen con colectivos de discapacidad física y establecer acuerdos con ellas 3) Sensibilizar a managers y personas cercanas a los estudiantes sobre las necesidades y convivencia con personas con discapacidad 4) Realizar seguimiento continuo documentado durante las prácticas 5) Recoger información de la satisfacción de los estudiantes en prácticas a través de una encuesta	Año 2027

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
RETribución	OBJETIVO ESPECÍFICO: Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.	Política de retribución estructurada	7.1. Creación de una política de retribución estructurada, con los conceptos claramente definidos y unificados según su naturaleza, que aclare los conceptos retributivos para todas las personas en plantilla. Unificar en él toda la documentación que la empresa ya tiene en esta materia (documento FAQ para nuevas incorporaciones, donde se agrupan diferentes conceptos retributivos; documento con explicación del esquema de incentivos; etc.). Esta medida viene sugerida a raíz que la igualdad retributiva y los beneficios no salariales en la empresa hayan sido ámbitos donde la plantilla encuestada ha manifestado bastante desconocimiento.	Talento y Cultura Operaciones	Evidencia documental y evidencia de la comunicación.	1) Creación del documento de política de retribución, unificando en un único documento toda la información y documentación de la empresa. 2) Almacenaje del documento en una carpeta compartida accesible a toda la plantilla	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	Política de Gestión sostenible del tiempo	8.1. Elaborar y difundir entre la plantilla una política de Gestión sostenible del Tiempo, que incluya protocolos de desconexión digital y de gestión de las reuniones	Comisión de Igualdad	Evidencia creación y difusión.	1) Elaboración del documento. 2) Difusión del documento en un webinar específico que quede grabado 3) Archivo del documento en una carpeta compartida accesible a toda la plantilla	Año 2026
	OBJETIVO ESPECÍFICO: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	Revisión y ampliación Beneficios no salariales sobre conciliación laboral	8.2. Revisión de los beneficios no salariales para la plantilla relacionados con la conciliación y actualización de los mismos con las propuestas del equipo hechas en la encuesta movilizada durante el diagnóstico (en la opción la opción de "No, creo que faltaría..") y que sean compatibles con el correcto funcionamiento de la empresa.	Comisión de Igualdad	Número de medidas sugeridas por la plantilla en la encuesta movilizada implementadas / Número de medidas sugeridas por la plantilla en la encuesta movilizada.	1) Revisión de los beneficios no salariales relacionados con la conciliación familiar 2) Revisión y priorización de las propuestas de mejora sugeridas por la plantilla en la encuesta 3) Difusión de los nuevos beneficios a la plantilla 4) Archivo del documento una carpeta compartida accesible a toda la plantilla	Año 2026

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que la empresa es un entorno libre de acoso.	Inclusión de cláusula de acoso en contratos con proveedores	9.2. Incorporar una cláusula específica para los contratos con las empresas proveedoras y/o usuarias donde se especifique que quedan incluidas en el protocolo de acoso mientras interactúen con las personas trabajadoras de la empresa.	Comisión de Igualdad	Evidencia documental	1) Inclusión de la cláusula de vinculación al Protocolo de Acoso en los contratos con las empresas proveedoras y/o usuarias de la entidad. 2) Actualización de los contratos existentes con la nueva cláusula 3) Aviso a las empresas proveedoras de la inclusión de dicho párrafo y petición de firma	Año 2026
INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGBTIQ+ Y PERSONAS TRANS	OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar la inclusión efectiva de las personas que pertenecen al colectivo LGBTIQ+, especialmente de las mujeres trans, evitando cualquier tipo de situación de discriminación.	Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.	11.1. Elaboración, conforme a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.	Comisión de Igualdad	Documento publicado y difundido.	1. Elaboración del Protocolo y negociación con la RLPT. 2. Formación a la plantilla y a la Comisión de Igualdad 3. Difusión por los canales ordinarios de la Entidad, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.	Año 2027

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGBTIQ+ Y PERSONAS TRANS	OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar la inclusión efectiva de las personas que pertenecen al colectivo LGBTIQ+, especialmente de las mujeres trans, evitando cualquier tipo de situación de discriminación.	Sensibilización y Formación sobre obstáculos colectivo LGBTIQ+	11.2. Formación y sensibilización sobre los obstáculos que representa el ámbito laboral para las personas del colectivo LGBTIQ+, y especialmente para las mujeres trans. La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que los planes de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.	Comisión de Igualdad	Nº de cursos con módulos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral / nº de cursos impartidos. Evidencia documental.	1. Creación, validación y difusión del material que será empleado para la formación/sensibilización. 2. Formación y sensibilización orientadas, entre otros aspectos, a que las personas que componen la empresa asuman como algo natural la realización del proceso de transición (esto no implica que una persona trans esté obligada a informar o a manifestar de forma expresa su situación concreta.) 3. Formar a la Comisión de Igualdad en materias específicas de su función. 4. Formar a las nuevas incorporaciones en materia de derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral y el Protocolo.	Año 2027

PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE IMPACT HUB							
ÁMBITO	OBJETIVOS	TÍTULO DE LA MEDIDA	MEDIDAS	ÁREA RESPONSABLE	INDICADORES	ACCIONES CONCRETAS	PLANNING (TRIMESTRAL)
SALUD LABORAL	OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de salud y PRL	Evaluación de riesgos de puestos para mujeres embarazadas y en lactancia	12.1. En la evaluación de riesgos de los puestos se tendrán especialmente en cuenta los específicos para el embarazo y la lactancia. Y se realizará un listado de puestos exentos de riesgos.	Comisión de Igualdad	Evidencia de la evaluación.	1. Incluir en la evaluación de riesgos de puestos los específicos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. 2. Proponer junto con el Servicio de Prevención ajeno las medidas más adecuadas que protejan a las personas gestantes.	Año 2026
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.	Campaña lenguaje inclusivo	13.2. Reforzar con una campaña de comunicación el uso del lenguaje no sexista, los micromachismos o estereotipos machistas, y el plan de igualdad, utilizando nuestro manual de Lenguaje inclusivo. El soporte podrían ser carteles o algún elemento de sensibilización. Con el objetivo de garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas.	Marcom Talento y Cultura	Evidencias de la campaña realizada	1. Revisar contenido ya existente - Manual lenguaje inclusivo 2. Reforzar el manual existente con nuevos contenidos incluyendo también ejemplos concretos de micromachismos 3. Realización de la campaña de comunicación a nivel interno y externo	Año 2026

EVALUACIÓN

3. EVALUACIÓN: MEDIR RESULTADOS, PROCESO E IMPACTO

El Plan incorpora un modelo de evaluación integral que permite analizar qué se hace, cómo se hace y qué cambios genera en la organización.

Se establecen tres niveles de evaluación:

Evaluación de los resultados

Mide el grado de cumplimiento de las acciones y objetivos definidos en el Plan de Igualdad.

Son ejemplos de indicadores:

- Número de medidas implementadas
- Grado de ejecución de las acciones
- Participación en iniciativas formativas o de sensibilización

Evaluación del proceso

Analiza cómo se están desarrollando las acciones y el funcionamiento del propio Plan.

Ejemplos de indicadores:

- Nivel de participación de la plantilla
- Funcionamiento de la Comisión de Igualdad
- Grado de implementación de los mecanismos de seguimiento

Evaluación del impacto

Evalúa los cambios generados en la organización, especialmente a nivel cultural.

Este enfoque refleja el compromiso de Impact Hub con ir más allá de la medición tradicional, incorporando indicadores que permitan analizar:

- La percepción de la igualdad, diversidad e inclusión en la organización
- La evolución de la cultura organizativa



SEGUIMIENTOS

2. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO: UN MODELO ÁGIL Y COMPARTIDO

La implementación del Plan se basa en un enfoque dinámico y estructurado, que combina planificación, seguimiento continuo y adaptación.

La Comisión de Igualdad lidera este proceso a través de:

Ejecución por sprints

Las acciones del Plan se desarrollan mediante sprints trimestrales, que permiten organizar el trabajo en ciclos cortos, priorizar iniciativas y facilitar la adaptación a las necesidades de la organización.

Seguimiento continuo

- Reuniones mensuales de la Comisión, para revisar el estado de ejecución

- Identificación de avances, bloqueos y necesidades de ajuste
- Toma de decisiones ágil y coordinada

Grupos de trabajo temáticos

Se establecerán grupos de trabajo específicos en función de las áreas de actuación del Plan, facilitando así:

- Mayor especialización
- Implicación de más personas de la organización
- Desarrollo colaborativo de las medidas

Herramientas compartidas

El seguimiento del Plan se apoyará en un dashboard de proyectos compartido, que permitirá:

- Visualizar el estado de las acciones

- Hacer seguimiento de indicadores
- Garantizar transparencia y acceso a la información

Seguimiento anual

Además del seguimiento continuo, se harán comunicaciones regulares que recogerán:

- El grado de ejecución de las medidas
- Los resultados alcanzados
- Las principales conclusiones y aprendizajes

DEFINICIONES

Para facilitar una comprensión común, este Plan de Igualdad incorpora un conjunto de conceptos clave relacionados con la igualdad, la diversidad y la inclusión.

Este glosario combina definiciones recogidas en el marco normativo vigente con una mirada ampliada que refleja el enfoque del Grupo Impact Hub.

CONCEPTOS BASE DE IGUALDAD

IGUALDAD

Principio que garantiza la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por cualquier condición personal, y especialmente por razón de sexo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, incluyendo aquellas derivadas de la maternidad, las responsabilidades familiares o el estado civil.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ausencia de barreras que impidan la participación plena de las personas en el ámbito laboral, económico y social por razón de género.

EQUIDAD

Enfoque que reconoce que no todas las personas parten de la misma situación y que requiere adaptar recursos y medidas para garantizar una igualdad real.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Trato menos favorable hacia una persona por razón de sexo u otra condición personal.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una norma o práctica aparentemente neutra genera una desventaja para un grupo determinado.

ACOSO SEXUAL

Conducta de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de una persona y genera un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Comportamiento basado en el sexo de una persona que produce un entorno hostil o discriminatorio.

BARRERAS INVISIBLES

Normas, estereotipos o expectativas sociales que limitan el acceso de las mujeres u otros colectivos a oportunidades o espacios de decisión.

CONCEPTOS CLAVE DE GÉNERO

GÉNERO Y SEXO

- Género: Construcción social que define roles, comportamientos y expectativas asociadas a las personas.
- Sexo: Características biológicas de las personas.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Forma en la que cada persona se percibe e identifica dentro del espectro de género, independientemente de su sexo biológico.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO/GÉNERO

Información estadística separada por sexo que permite analizar desigualdades y tomar decisiones informadas.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres que realizan trabajos de igual valor.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Análisis de decisiones, políticas o medidas para identificar su impacto diferencial en mujeres y hombres y prevenir desigualdades.



CONCEPTOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSIDAD

Reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas (género, identidad, origen, edad, capacidades, etc.).

INCLUSIÓN

Capacidad de generar entornos donde todas las personas se sientan respetadas, valoradas y con oportunidades reales de participar.

DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL Y DE GÉNERO

Reconocimiento y respeto a las distintas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.

DIVERSIDAD INTERCULTURAL

Convivencia e interacción entre personas de distintos orígenes culturales.

DIVERSIDAD GENERACIONAL

Integración de distintas generaciones dentro de la organización, aprovechando su diversidad de experiencias.

DIVERSIDAD FUNCIONAL

Reconocimiento de las distintas capacidades físicas, cognitivas o sensoriales, promoviendo entornos accesibles.



CONCEPTOS DE ORGANIZACIÓN Y CULTURA

PLAN DE GRUPO

Marco común que integra a Impact Hub Madrid, Barcelona y Málaga, reforzando la coherencia como red.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Conjunto de medidas que facilitan el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades personales y familiares.



ANEXO DIAGNÓSTICO

- El **68% del equipo** de Impact Hub son mujeres
- La edad media de la plantilla es de **38 años**
- **Operaciones** es el único departamento con **equilibrio de género**, mientras que son departamentos feminizados: Desarrollo de negocio, Marcom y Proyectos.
- Por niveles, la **categoría Auxiliar** es la única que muestra igualdad; los niveles masculinizados son CEO, Dirección, Administrativo y Mantenimiento; y los feminizados, Manager, Técnico y Limpieza.
- Los hombres se encuentran en las bandas salariales más bajas y más altas, y las mujeres en las bandas salariales intermedias.
- A igual jornada no existen **diferencias salariales** entre hombres y mujeres
- Las **promociones profesionales** en los tres últimos años han sido de un 85,7% en mujeres y 14,3% en hombres
- La media de **horas de formación** por género es de 80,5 horas en el caso de las mujeres y 19,5 horas en los hombres, respectivamente



CRÉDITOS

Este Plan de Igualdad de Impact Hub fue presentado para su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en enero de 2026.

La **comisión de trabajo** ha estado formada por las siguientes personas del equipo de Impact Hub:

Nuria Calleja, Jaime Calatayud, Remi Despatures, Noelia González, Maria Llop, Ramón López, Marina Medina, Irene Millán, Sandra Molero, Claudia Montes, María Sofía Muratore y María Suardiaz.

Contenido del documento:
Sandra Mena y Maria Llop

Diseño: Elena Antoñanzas

Para **información actualizada** sobre el plan de acción y otros aspectos relacionados con este Plan de Igualdad, consulta la [web de Impact Hub](#).

Building Better Business Together

CONSULTORÍA

EVENTOS

COWORKING



Barcelona



Madrid



Málaga