

PLAN DE IGUALDAD

*Fundación CNSE para la supresión de las barreras de
comunicación*



Con la colaboración de

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	5
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	15
X. OBJETIVOS GENERALES	22
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	22
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	22
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	23
XII. MEDIOS Y RECURSOS	55
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	56
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	61
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	61
2. EVALUACIÓN DEL PLAN	62
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN	64
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	65
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	66
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	66

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la entidad para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres

como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El **Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación (2025 - 2029)** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
- l) Violencia de género.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación CNSE son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD	
Ámbito funcional	Entidad
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	Razón social: Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación NIF: G82157926 Domicilio social: C/ Islas Aleutianas nº 28, 28035, Madrid. Forma jurídica: Fundación
Centro de trabajo	C/ Islas Aleutianas nº 28, 28035, Madrid.
CNAE	9499 - Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Página web	https://fundacioncnse.org/
Convenio colectivo	Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid (Código convenio 28003005011981).

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
D ^a Concepción M ^a Díaz Robledo	Directora general	
En representación de las personas trabajadoras		
No existe representación de los/as trabajadores y los sindicatos declinan participar		

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **CI Islas Aleutianas nº 28, 28035, Madrid**.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación**, primeramente, indicar que **en Fundación CNSE se dispone de un protocolo de selección, realizado con perspectiva de género.**

Por otro lado, atendiendo a los **factores que determinan que la entidad inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección** de personal, estos son las necesidades de producción, la creación de nuevos puestos de trabajo, las sustituciones / bajas y los nuevos proyectos.

En cuanto a los principales **sistemas de reclutamiento** utilizados en Fundación CNSE, son las redes sociales y la comunicación interna de la entidad.

Por otra parte, el **método utilizados para seleccionar al personal** son la criba curricular estándar, la realización de entrevistas y pruebas teórico/prácticas.

Respecto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, indicar que es un perfil profesional técnico, con experiencia en el puesto, capacidad de mando/supervisión, responsabilidad y dotes organizativas. Mencionar que estas personas no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, cabe señalar que durante todo este proceso **no se observan barreras internas o externas para la incorporación de mujeres a la compañía.**

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 45 mujeres (72,58%) y 17 hombres (27,42%), es decir, 62 personas en total. Atendiendo a estos datos, podemos ver que Fundación CNSE, cuenta con una plantilla con un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, propia del sector feminizado al que pertenece.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por categorías profesionales:**

- Un 77,78% de las mujeres pertenecen a la categoría “1”, seguido de un 11,11% pertenecientes a la categoría “3”, un 8,89% clasificadas en la categoría “2”, y un 2,22% que pertenecen a la categoría “4”.
- El 35,29% de los hombres pertenecen a la categoría “1”, seguido de un 23,53% clasificados en las categorías “2” y “3” respectivamente, y un 5,88% que pertenecen a las categorías “4”, “5” y “8” respectivamente.

En cuanto a la **distribución de la plantilla por puestos de trabajo:**

- Un 55,56% de las mujeres están clasificadas en el puesto de trabajo denominado “INTÉRPRETE LSE”, seguido de un 15,56% clasificadas en el puesto de trabajo “PROFESOR/A CICLO”, y un 2,22% que pertenecen a los puestos “ADMINISTRATIVO/A”, “COORDINADOR/A ADMINISTRACIÓN”, “COORDINADOR/A CICLO”, “COORDINADOR/A GENERAL”, “COORDINADOR/A INTÉRPRETES”, “DIRECTOR/A”, “DOCUMENTALISTA”, “ESPECIALISTA LSE”, “EXPERTO/A SOCIOLINGÜISTA”, “LINGÜISTA”, “SECRETARIA”, “SUPERVISOR/A” y “TÉCNICO/A PROYECTOS” respectivamente.
- En cuanto a los hombres, el 17,65% de estos están clasificados en los puestos de trabajo denominados “ESPECIALISTA LSE” e “INTÉRPRETE LSE” respectivamente, seguido de un 11,76% que pertenecen al puesto “EDITOR/A”, y un 5,88% clasificados en los puestos “ADMINISTRATIVO/A”, “COORDINADOR/A FORMACIÓN”, “COORDINADOR/A NNTT”, “COORDINADOR/A TRADUCCIONES”, “DISEÑADOR/A WEB”, “INFORMÁTICO/A”, “LINGÜISTA”, “MANTENIMIENTO” y “PROFESOR/A CICLO” respectivamente.

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por diferentes departamentos**:

- El 48,89% de las mujeres pertenecen al departamento “SVISUAL”, seguido de un 17,78% pertenecientes al departamento de “FORMACIÓN”, y un 8,89% pertenecientes a los departamentos de “ADMINISTRACIÓN” y “CNLSE” respectivamente.
- Un 35,29% de los hombres pertenecen al departamento de “TRADUCCIONES”, seguido de un 17,65% pertenecientes al departamento “SVISUAL”, y un 11,76% pertenecientes a los departamentos de “ADMINISTRACIÓN”, “FORMACIÓN” y “NNTT” respectivamente.

En base al análisis realizado, hemos visto que existe **segregación horizontal con varias de las categorías, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **la mayoría de estos están feminizados, salvo alguna categoría, puesto de trabajo o departamento que podamos encontrar masculinizado**.

Por último, atendiendo a este apartado, hemos visto que **hay segregación vertical a favor de las mujeres en el nivel jerárquico de “DIRECCIÓN”**, dado que no existe representación masculina en dicho nivel jerárquico. Por otra parte, **existe equilibrio en el nivel jerárquico de “JEFE/A ÁREA”**, dado que los porcentajes de distribución de dicho nivel jerárquico se encuentran entre un 40% y un 60% (4 mujeres – 57,14% / 3 hombres – 42,86%). De cara a este análisis, es importante hacer referencia al mayor volumen de personal femenino en plantilla. Además, es importante destacar que un 15,56% de las mujeres pertenecen a un nivel jerárquico superior a “Plantilla”, frente al 17,65% de los hombres.

3. FORMACIÓN

Primeramente, indicar que **Fundación CNSE dispone de un Plan de Formación formalmente definido, aunque no está realizado con perspectiva de género**.

Por otro lado, mencionar que, **por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

En cuanto a la **detección de las necesidades de formación**, estas son detectadas por la dirección, los/as responsables de departamento y/o por distintas personas, dependiendo de las necesidades que surjan en el puesto de trabajo; a través de comunicación formal (cuestionarios/evaluación de desempeño/comunicados formales a personal superior, etc.); no obstante, existen formaciones que no es necesario detectarlas, ya que es formación obligatoria para la plantilla.

Respecto a la **comunicación de los cursos de formación** disponibles u ofertados, indicar que la entidad difunde estas ofertas formativas mediante comunicación interna habitual para la plantilla (tablones de anuncio, email, etc.).

Por otro lado, **los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso** se basan en la adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo y en el equilibrio de los niveles de formación en el área

Respecto a la **impartición de los cursos**, estos se realizan generalmente dentro de la jornada laboral, aunque también puede darse el caso de cursos que tengan que ser realizados fuera de jornada, dependiendo del curso (cursos externos con horario fijo). Indicar que los cursos que se realizan fuera del horario laboral son de carácter voluntario. Mencionar que Fundación CNSE ofrece facilidades para la realización de estos cursos, compensando las horas.

Por último, mencionar que **no se han realizado adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación, puesto que no ha sido necesario hasta ahora.**

4. PROMOCIÓN

Primeramente, indicar que **en Fundación CNSE, por ahora, no se ha documentado el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, al margen del establecido en el convenio colectivo de aplicación.**

Por otro lado, **la metodología a seguir** para la promoción profesional de la plantilla se realiza según el criterio de los mandos superiores y la solicitud del interesado o interesada.

Por otra parte, las **competencias que se tienen en cuenta para promocionar al personal** son tanto **competencias duras** (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia) como **competencias blandas** (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo...).

Indicar que en la **decisión de una promoción interna** intervienen dirección y los/as responsables de departamento.

Por último, indicar que **en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad, en Fundación CNSE se lo comunican a todo el personal mediante los canales de comunicación interna habituales.**

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En Fundación CNSE el **tipo de contratación** que prima es el indefinido, (el 88,71% de los contratos son indefinidos), tanto para mujeres (86,67%) como para hombres (94,12%), viéndose favorecida la estabilidad en el empleo. Del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 55, hemos podido apreciar un 29,09% de hombres y un 70,91% de mujeres. Por otra parte, del total de personas que tienen un contrato temporal, en concreto 7, hemos podido apreciar un 14,29% de hombres y un 85,71% de mujeres. Vemos que son mayoritariamente mujeres las que cuentan con contratos temporales.

En relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se ha observado lo siguiente:

- El 64,44% de las mujeres disponen de un contrato a jornada completa, seguido de un 26,67% que disponen de un contrato a tiempo parcial, y un 8,89% que están contratadas bajo la modalidad de “fijo-discontinuo”.
- Por otro lado, el 82,35% de los hombres de plantilla disponen de un contrato a jornada completa, seguido de un 11,76% que disponen de un contrato a tiempo parcial, y un 5,88% que están contratados bajo la modalidad de “fijo-discontinuo”.
- Vemos que son mayoritariamente las mujeres las que se acogen a jornadas parciales.

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

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, **la jornada de trabajo habitual es continua**.

Además, indicar que **en esta entidad se establece el trabajo a turnos, concretamente en el área de “SVlsual”** (videointerpretación en lengua de signos española): servicio 24 horas al día, 365 días al año. Los turnos se realizan en horario de mañana, tarde y noche.

Por otro lado, atendiendo a la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**:

- La mayoría, tanto de hombres (58,82%) como de mujeres (55,56%) tienen una jornada de “40 horas” de trabajo semanales (jornada completa).
- Por otro lado, vemos que el 28,89% de las mujeres de plantilla tienen una jornada de “entre 35 y 39 horas”, seguido de un 8,89% con una jornada de “menos de 20 horas”, y un 6,67% que dispone de una jornada de “entre 20 y 35 horas”.
- En cuanto a los hombres, el 29,41% de estos tienen una jornada de “entre 35 y 39 horas”, seguido de un 11,76% con una jornada de “menos de 20 horas”.

Por otra parte, indicar que **en Fundación CNSE, el personal perteneciente a distintas áreas y “SVlsual” dispone de un sistema de trabajo a distancia/teletrabajo implantado** (firmado a través de un acuerdo), el cual se ha regulado a través de un protocolo específico.

En cuanto a las **medidas de conciliación**, a parte de lo recogido en el convenio colectivo de aplicación, en Fundación CNSE se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Jornada intensiva
- Horarios y turnos rotativos
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas
- Preaviso con suficiente antelación de los cambios de turno por la fundación

Por último, indicar que **las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla a través del manual de acogida.**

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la entidad, hemos visto que **Fundación CNSE dispone de una política salarial establecida, aunque no está documentada**, basada en determinados criterios como: puesto (funciones/responsabilidades), antigüedad y nocturnidad/turnicidad.

Por otro lado, mencionar que, por el momento, **no se ha establecido un sistema de variables, comisiones y/o incentivos. Tampoco se aplican beneficios sociales, ni se dispone de sistema de retribución flexible.**

Por otra parte, en cuanto a los **resultados obtenidos en el análisis de salarios:**

Media salarial en Fundación CNSE							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Media Eq. M (€)	Media Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
45	17	20.705,73	23.339,36	11,28	27.584,56	28.350,83	2,70

Mediana salarial en Fundación CNSE							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Mediana Eq. M (€)	Mediana Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
45	17	23.242,80	26.139,00	11,08	26.011,88	27.805,92	6,45

Podemos ver que hay una brecha salarial de 11,28%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 2,70%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 11,08%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 6,45%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28.

Por otro lado, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- La segregación horizontal
- Las jornadas parciales y reducciones de jornada
- Los días trabajados

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, hemos podido ver que **no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad**, pues hay un mayor número de estas que forman parte de la plantilla, 45 mujeres (72,58%) y 17 hombres (27,42%), es decir, 62 personas en total.

Por otra parte, hemos visto que existe **segregación horizontal con varias de las categorías, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **la mayoría de estos están feminizados, salvo alguna categoría, puesto de trabajo o departamento que podamos encontrar masculinizado**.

Por otro lado, hemos visto que **existe segregación vertical a favor de las mujeres en el nivel jerárquico de “DIRECCIÓN”**, dado que no existe representación masculina en dicho nivel jerárquico. Por otra parte, **existe equilibrio en el nivel jerárquico de “JEFE/A ÁREA”**, dado que los porcentajes de distribución de dicho nivel jerárquico se encuentran entre un 40% y un 60% (4 mujeres – 57,14% / 3 hombres – 42,86%). De cara a este análisis, es importante hacer referencia al mayor volumen de personal femenino en plantilla. Además, es importante destacar que un 15,56% de las mujeres pertenecen a un nivel jerárquico superior a “Plantilla”, frente al 17,65% de los hombres.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Respecto a este apartado, mencionar que **la entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, algo que se implementará tras la aprobación del plan de igualdad

Por otro lado, indicar que hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

Por último, mencionar que en Fundación CNSE no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia al respecto.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En Fundación CNSE, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo y la lactancia.

Por otro lado, indicar que la entidad no cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Fundación CNSE no se disponen de informes de siniestralidad.

Por último, mencionar que la entidad no cuenta con instalaciones y recursos diferenciados entre hombres y mujeres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La fundación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la fundación no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en Fundación CNSE son: comunicación a través de mandos superiores, comunicación directa con gerencia de cualquier empleado/a de la plantilla, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, cuestionarios de obtención de información y buzón de sugerencias.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la fundación a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la entidad deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

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

La entidad a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

1º. Valoración de puestos de trabajo

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

El Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
- **Naturaleza de las funciones o tareas:** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas:** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles de todos los factores y subfactores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
ADMINISTRATIVO/A	194	57	51	9	311 Puntos
COORDINADOR/A ADMINISTRACIÓN	223	114	123	27	488 Puntos
COORDINADOR/A CICLO	147	143	92	14	395 Puntos
COORDINADOR/A FORMACIÓN	153	143	96	14	406 Puntos
COORDINADOR/A GENERAL	240	86	113	50	488 Puntos
COORDINADOR/A INTÉRPRETES	126	114	92	51	383 Puntos
COORDINADOR/A NNTT	172	143	111	35	461 Puntos
COORDINADOR/A TRADUCCIONES	133	114	97	35	380 Puntos
DIRECTOR/A	237	143	96	44	520 Puntos
DISEÑADOR/A WEB	121	86	71	18	295 Puntos
DOCUMENTALISTA	95	143	52	9	298 Puntos
EDITOR/A	97	86	67	9	259 Puntos
ESPECIALISTA LSE	109	114	79	35	337 Puntos

PLAN DE IGUALDAD

Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación



EXPERTO/A SOCIOLINGÜISTA	101	143	56	23	323 Puntos
INFORMÁTICO/A	124	114	108	9	355 Puntos
INTÉRPRETE LSE	107	114	81	35	337 Puntos
LINGÜISTA	120	143	67	9	339 Puntos
MANTENIMIENTO	98	29	87	41	255 Puntos
PROFESOR/A CICLO	109	143	80	9	341 Puntos
SECRETARIA	145	57	78	20	300 Puntos
SUPERVISOR/A	223	114	111	35	484 Puntos
TECNICO/A PROYECTOS	195	143	108	30	476 Puntos

Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10		0	0
Agrupación 9		0	0
Agrupación 8		0	0
Agrupación 7		0	0
Agrupación 6	DIRECTOR/A (520)	1	0
Agrupación 5	COORDINADOR/A ADMINISTRACIÓN (488) COORDINADOR/A FORMACIÓN (406) COORDINADOR/A GENERAL (488) COORDINADOR/A NNTT (461) SUPERVISOR/A (484) TÉCNICO/A PROYECTOS (476)	4	2
Agrupación 4	ADMINISTRATIVO/A (311) COORDINADOR/A CICLO (395) COORDINADOR/A INTÉRPRETES (383) COORDINADOR/A TRADUCCIONES (380) ESPECIALISTA LSE (337) EXPERTO/A SOCIOLINGÜISTA (323) INFORMÁTICO/A (355) INTÉRPRETE LSE (337) LINGÜISTA (339) PROFESOR/A CICLO (341)	38	11
Agrupación 3	DISEÑADOR/A WEB (295) DOCUMENTALISTA (298) EDITOR/A (259) MANTENIMIENTO (255) SECRETARIA (300)	2	4
Agrupación 2		0	0
Agrupación 1		0	0

2º. Diagnóstico retributivo

Después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización se ha realizado un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base y de los complementos salariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la entidad, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la entidad.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la entidad, además, hemos calculado la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva** o “retribuciones efectivas”: Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la entidad, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- **Brecha salarial equiparada**: Se realiza una “anualización” y “normalización” de las retribuciones, tanto en los periodos trabajados como en las jornadas, es decir, se equiparan las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por puestos de trabajo y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la entidad es el siguiente:

Media salarial en Fundación CNSE							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Media Eq. M (€)	Media Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
45	17	20.705,73	23.339,36	11,28	27.584,56	28.350,83	2,70

Mediana salarial en Fundación CNSE							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Mediana Eq. M (€)	Mediana Eq. H (€)	Brecha equiparada (%)
45	17	23.242,80	26.139,00	11,08	26.011,88	27.805,92	6,45

Podemos ver que hay una brecha salarial de 11,28%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 2,70%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 11,08%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 6,45%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28.

3º. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

- **Aplicación de complementos salariales.**

Se detectan diferencias en determinados **complementos salariales**, tanto en el análisis general como en el análisis individual atendiendo a la clasificación profesional de la entidad, lo cual es debido a la naturaleza de aplicación de dichos conceptos retributivos (“ANTIGÜEDAD”, “COMPLEMENTO SALARIAL”, “PLUS SVISUAL”, “PLUS ACTIVIDAD”, “PLUS ILSES”, “LIQ PAGA VAC”, “PLUS CALIDAD-CANTIDAD”, “COMPLEMENTO COORDINACION GENERAL”, “PLUS SUPERVISOR/A” y “PLUS DIRECCION CICLO”).

- **Segregación horizontal.**

La **segregación horizontal** también afecta en este sentido, ya que existen puestos de trabajo masculinizados/feminizados que perciben una serie de complementos salariales y de salario base cuya retribución es superior a otros puestos de trabajo, lo cual afecta a la brecha salarial, principalmente a nivel general.

- **Jornadas parciales/reducciones de jornada y días trabajados.**

Como hemos podido observar en el diagnóstico retributivo, se detectan diferencias en el análisis de la “Brecha salarial efectiva %”, las cuales se reducen al ajustar el salario a año completo trabajado y a jornada completa (< 25,00%).

- **Conclusiones.**

Podemos decir por tanto que las pequeñas diferencias detectadas en la entidad se originan por:

- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- La segregación horizontal
- Las jornadas parciales y reducciones de jornada
- Los días trabajados

X. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la entidad.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso ☐ Inclusión compromiso (si/no) ☐ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Septiembre 2026
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no) ☐ Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía ☐ Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección

OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) ☐ Enumerar ofertas de empleo anunciadas ☐ Revisión de ofertas de trabajo (si/no)

SOLICITAR CURRÍCULOS CIEGOS	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar en la prevención y/o eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se solicitarán currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ % de CV ciegos recibidos respecto del total de CV ☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Disminución segregación horizontal ☐ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)

2

RETRIBUCIONES

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) PARA ASIGNAR UNAS RETRIBUCIONES ACORDES AL VALOR QUE APORTA CADA PUESTO.

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a Administración
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a Administración
Indicadores de seguimiento	☐ Asignación de retribuciones por puesto ☐ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género ☐ Informe de resultados realizado (si/no) ☐ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional ☐ VPT objetiva

REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Prevenir y erradicar la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a Administración
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a Administración
Indicadores de seguimiento	☐ % Brecha ☐ Brecha supera el 25% (si/no) ☐ Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben ☐ Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Promover la transparencia salarial en la organización
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente y presentar a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a Administración
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a Administración
Indicadores de seguimiento	☐ % Brecha ☐ Brecha supera el 25% (si/no) ☐ Registro actualizado regularmente (si/no) ☐ Registro realizado (si/no)

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a Administración
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a Administración
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad ☐ Base de datos procesos de promoción (si/no) ☐ Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo ☐ Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)

COMUNICACIÓN INTERNA DE VACANTES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Continuar realizando una comunicación abierta y pública en la empresa sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ N° y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas ☐ Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)

4

FORMACIÓN

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Ponentes o docentes ☐ Satisfacción percibida

ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ % de personas con jornada parcial o reducida que reciben formación

FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ N° total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo ☐ N° y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. ☐ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a general
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a general
Indicadores de seguimiento	☐ % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje ☐ % de personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación

GARANTIZAR UNA FORMACIÓN NO SEXISTA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Garantizar una formación no sexista, pidiendo a las empresas y/o profesionales contratados para la impartición de formación que apliquen el principio de igualdad en los cursos a impartir y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos no sexistas.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Aplicación de la perspectiva de género en los cursos formativos (si/no) ☐ Nº de entidades y/o personas avisadas ☐ Resultados obtenidos

5

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

DIFUSIÓN DE LOS PERMISOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación establecidos en la entidad
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Marzo 2026
Responsables	Director/a General
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Director/a General
Indicadores de seguimiento	☐ Difusión realizada (sí/no) ☐ Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo

RESPETAR LOS TIEMPOS DE DESCANSO Y DESCONEXIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Salvo causas de fuerza mayor, el personal no tendrá que contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., relacionados con el trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Director/a General
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Director/a General
Indicadores de seguimiento	☐ Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión (si/no) ☐ Información ofrecida a la plantilla al respecto (si/no) ☐ Medida implantada (si/no)

REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Administrativo/a
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Administrativo/a
Indicadores de seguimiento	☐ Base de datos permisos (si/no) ☐ Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL MANUAL DE BIENVENIDA

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Marzo 2026
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no) ☐ Alcance

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Marzo 2026
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) ☐ Alcance ☐ Canales de información utilizados

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinadores/as
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinadores/as
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) ☐ Revisión de las imágenes (si/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Coordinador/a general - Secretaria
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a general - Secretaria
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) ☐ Revisión de las imágenes (si/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Director/a General
Prioridad	Baja
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Director/a General
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance ☐ Canales de información utilizados

RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Marzo 2026
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ % de visitas ☐ Reseña incorporada en la web (si/no)

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Marzo 2026
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Buzón de sugerencias implantado (si/no) ☐ Metodología definida (si/no) ☐ Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas ☐ Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Coordinador/a de proyectos - Coordinador/a general
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos - Coordinador/a general
Indicadores de seguimiento	☐ Formación impartida (si/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) ☐ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Marzo 2026
Responsables	Director/a General - Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Director/a General - Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Alcance ☐ Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas ☐ Protocolo difundido (si/no) ☐ Protocolo realizado (si/no) ☐ Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

8

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

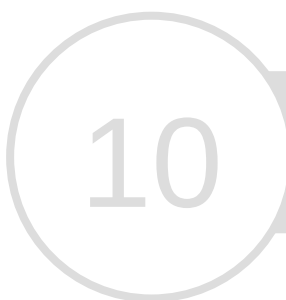
DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en la denominaciones de puestos
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Junio 2027
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) ☐ Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Diciembre 2027
Responsables	Coordinador/a de proyectos
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos
Indicadores de seguimiento	☐ Análisis de puestos realizado (si/no) ☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos

9

VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Septiembre 2026
Responsables	Coordinador/a general
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a general
Indicadores de seguimiento	☐ Protocolo entregado a responsables (si/no)



SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.
Cronograma de implantación	Enero 2027 - Diciembre 2027
Responsables	Coordinador/a de proyectos - QUIRON
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Coordinador/a de proyectos - QUIRON
Indicadores de seguimiento	☐ Riesgos percibidos

11

INTERSECCIONALIDAD Y PERSONAS TRANS

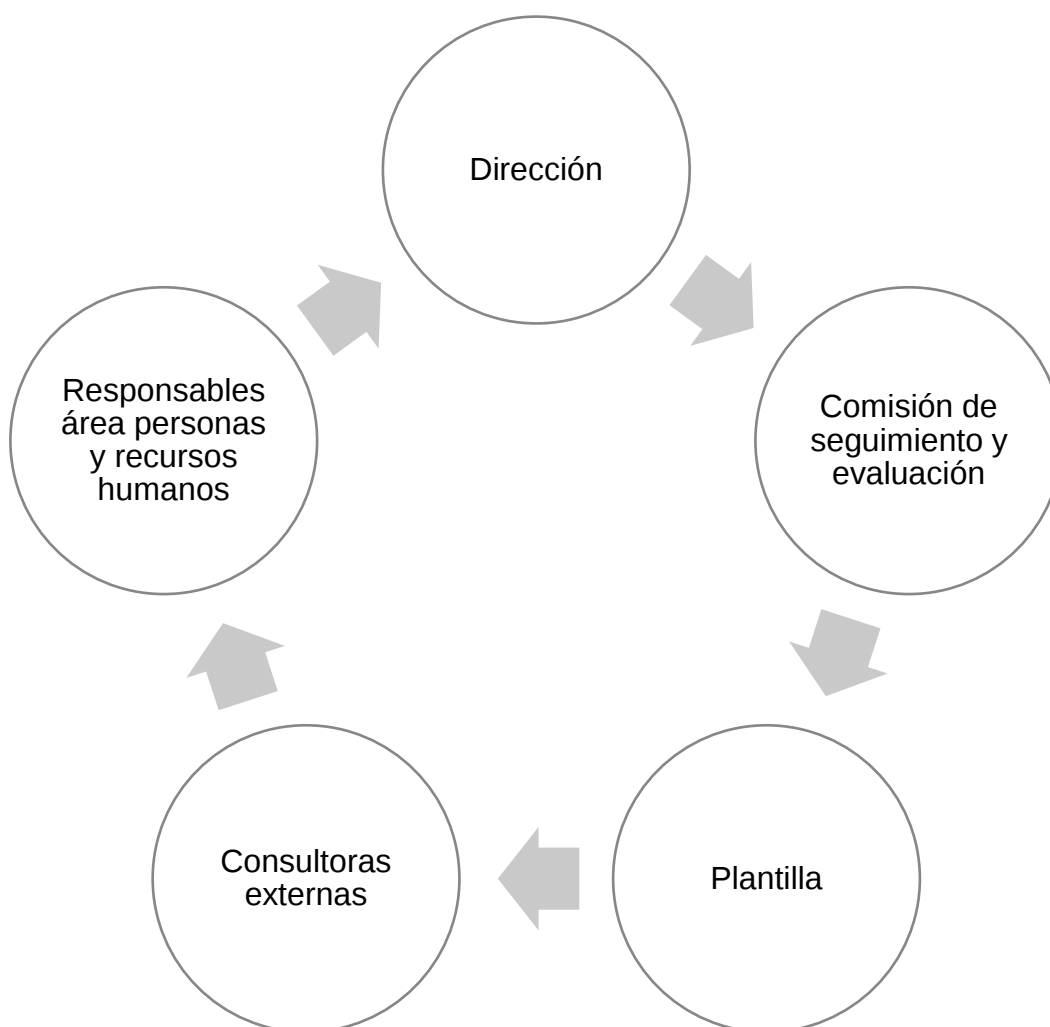
IGUALDAD Y COLECTIVO LGTBIQ+	
Área de actuación	Interseccionalidad y personas trans
Objetivos que persigue	Garantizar de forma transversal el derecho a la igualdad de aquellas personas que presenten una doble o múltiple discriminación, en especial atención a las mujeres
Descripción detallada de la medida	Todas las medidas negociadas en el presente plan relativas a selección, contratación, promoción profesional, formación, etc. se trabajarán de forma transversal, dirigiendo especial atención a mujeres, muy especialmente a las mujeres sordas, que presenten un nivel socioeconómico desfavorable, racializadas y/o migrantes, aquellas que presenten algún tipo de discapacidad, pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, y en especial atención a las mujeres trans, todas ellas por su factor de múltiple discriminación.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025 - Agosto 2029
Responsables	Comisión de seguimiento
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Nº de medidas implantadas

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La entidad dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2025				2026					2027					2028					2029				
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																								
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																								
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																								
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																								
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo																								
Solicitar currículos ciegos																								
RETRIBUCIONES																								
Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.																								

PLAN DE IGUALDAD

Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación



	2025				2026												2027												2028												2029											
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A				
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.																																																				
Registro salarial																																																				
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																																				
Registro y seguimiento de las promociones																																																				
Comunicación interna de vacantes para la promoción interna																																																				
FORMACIÓN																																																				
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																																																				
Adaptación del horario de las acciones formativas																																																				
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral																																																				

PLAN DE IGUALDAD

Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación



	2025				2026								2027								2028								2029							
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares																																				
Garantizar una formación no sexista																																				
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																				
Difusión de los permisos en materia de conciliación																																				
Respetar los tiempos de descanso y desconexión fuera del horario laboral																																				
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																				
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																				
Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida																																				
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																				

PLAN DE IGUALDAD

Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación



	2025				2026								2027								2028								2029							
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																																				
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																				
Campañas de comunicación en días conmemorativos																																				
Reseña en la web en temática de igualdad																																				
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento																																				
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																				
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																				
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																				
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																				

PLAN DE IGUALDAD

Fundación CNSE para la supresión de las barreras de comunicación



	2025				2026								2027								2028								2029							
	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A
Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional																																				
Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género																																				
VIOLENCIA DE GÉNERO																																				
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																				
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																				
Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales																																				
INTERSECCIONALIDAD Y PERSONAS TRANS																																				
Igualdad y colectivo LGTBIQ+																																				

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, **de manera anual**, y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

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

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

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la fundación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la fundación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	Septiembre - 2025	Comisión negociadora	Generando Cambios	Comisión negociadora	Redacción inicial
2					

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
En representación de las personas trabajadoras		

PERSONAL PENDIENTE DE DESIGNACIÓN.

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2026												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2027												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2028												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
2029												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 1 de julio de 2025.