

PLAN DE IGUALDAD



Paz & Desarrollo



ÍNDICE

01	INTRODUCCIÓN	1
<hr/>		
02	Plan de Igualdad Asoc Por la Paz y el Desarrollo 2026-2030:	
	1. Finalidad	5
	2. Ámbito temporal y personal	5
	3. Ámbito territorial	5
	4. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad	6
	5. Diagnóstico de situación	7
	6. Resultados de la Auditoría	18
	7. Objetivos del Plan de igualdad	29
	8. Medidas a realizar por PYD	30
	9. Calendario de actuaciones	58
	10. Seguimientos, Evaluación y Revisión	72
	11. Procedimiento de Modificación	75
<hr/>		
03	Consideraciones finales	76

Introducción

La igualdad de género constituye un principio fundamental recogido en la Constitución Española y desarrollado a través de la Ley Orgánica 3/2007, que establece el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la obligación de promoverla de manera efectiva en todos los ámbitos, incluido el organizativo.

De acuerdo con esta normativa, el Plan de Igualdad se configura como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, orientadas a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

En el contexto de entidades del tercer sector, y en particular aquellas vinculadas a la cooperación internacional y la acción social, la igualdad de género no solo responde a un marco normativo, sino que forma parte de los principios, valores y misión institucional. En este sentido, la implantación de un Plan de Igualdad supone reforzar la coherencia entre la actuación externa de la organización y su funcionamiento interno.

A través del diseño e implementación del presente Plan de Igualdad, **PAZ Y DESARROLLO** avanza en la consolidación de un entorno organizativo más equitativo, inclusivo y respetuoso, integrando la perspectiva de género tanto en la gestión interna como en el desarrollo de sus actividades y proyectos.

Asimismo, el Plan se concibe como una herramienta que contribuye a mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, fortalecer la calidad del empleo y favorecer una cultura organizativa basada en la corresponsabilidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades, en coherencia con los valores del tercer sector.

Para la elaboración del presente Plan, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación en materia de igualdad de género, basado en el análisis cuantitativo y cualitativo de la organización. Este proceso ha permitido identificar fortalezas y áreas de mejora, sentando las bases para la definición de medidas orientadas a avanzar hacia una igualdad efectiva y sostenible en el tiempo.



¿Por qué hablar de igualdad?

Los datos confirman que las organizaciones que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de su gestión de recursos humanos. Esto repercute directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos de las organizaciones.

Hoy en día, un proyecto organizacional de calidad debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que constituyen y enriquecen sus centros de trabajo, porque:

1. La igualdad es un derecho

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución y que ha propiciado importantes cambios sociales y culturales. La Constitución, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal cuya aplicación resulta necesaria y positiva tanto para la organización como para la sociedad, que se consolida día a día.

2. Existe un marco legal para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH) mediante la eliminación de la discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras (RLT) o los sindicatos mayoritarios según el RD 901/2020.

Además, el **Real Decreto 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, modifica el artículo 45.2 de la citada ley, por el que en el caso de las **organizaciones de cincuenta o más personas en plantilla**, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será obligatorio y deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en las organizaciones, así como para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. Se debe incluir la igualdad de trato y oportunidades como una prioridad dentro del Plan Estratégico de la compañía, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la organización.

Por otra parte, el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, incluye el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la organización y en el convenio colectivo** que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Así, las organizaciones que realicen un Plan de Igualdad deberán incluir una auditoría retributiva.

3. Todavía las estadísticas hablan de desigualdad

- ▶ Sigue existiendo mayor precariedad y mayores dificultades para las mujeres al acceder al mercado laboral.
- ▶ Los contratos a tiempo parcial son empleados en mayor medida para contratar a las trabajadoras.
- ▶ Persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres, siendo ésta más acusada en el caso de los cargos directivos. En la actualidad esta brecha salarial es del 23% en España.
- ▶ Las mujeres con formación superior abandonan en cuantía muy superior su profesión siendo la conciliación de vida personal, familiar y laboral uno de los motivos fundamentales.

4. Resulta necesario combatir los estereotipos de género

Las ideas preconcebidas y creencias infundadas de que las mujeres y hombres no “pueden” ejercer determinados oficios, originadas en falsas suposiciones, se convierten en creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse género. Algunos ejemplos de ello pueden ser: “la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo”, “los hombres que muestran sus sentimientos no poseen fortaleza para desempeñar puestos de responsabilidad”, “a las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios”.

Ante esta situación, un plan de igualdad que incluya acciones positivas en la organización puede ser un buen antídoto contra los estereotipos de género.

5. Se necesita derribar barreras de discriminación indirecta

Ejemplos de ello es el uso del lenguaje sexista. Éste influye de forma sutil en la valoración que hacemos de las personas trabajadoras.

De igual modo, cabe señalar la gestión del tiempo. En muchas ocasiones, el trabajo todavía se organiza sin tener en cuenta la vida personal y familiar de las personas trabajadoras: horarios interminables, realizar reuniones una vez terminada la jornada, entre otros, cuando una debida gestión del tiempo en la jornada laboral repercute en un mayor rendimiento.

Además, la existencia de elementos sexistas en la imagen de la organización, la falta de espacios como vestuarios, lavabos, espacios privativos, etc.; alimentan más este tipo de obstáculos.

6. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es fundamental

Cada vez las personas son más conscientes de la necesidad de hacer compatibles su vida personal y profesional. Se trata de ganar en calidad de vida a la vez que mejora en eficacia y eficiencia dentro de la organización, lo cual es conocido como el denominado el salario emocional, incentivo cada vez más valorado en la elección de un empleo. Debemos recordar que la conciliación no es un lujo, es una necesidad social.

7. La igualdad de oportunidades forma parte de los valores de las organizaciones socialmente responsables

Cada vez son más las organizaciones que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

8. La igualdad significa atracción y fidelización del talento

Probablemente un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos en la organización es evitar la conocida fuga de talento. La Ley subraya la importancia de aplicar medidas de conciliación y flexibilización del tiempo, ya que no sólo evitan la pérdida de capital humano, sino que ayudan a captar y fidelizar a personas claves, que responderán con la mejor versión de sí mismos ante un trato respetuoso que tenga en cuenta su valía personal y responda ante su realidad personal y familiar.

9. Existe un marco legal de protección contra la violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, regula las diferentes medidas y reconoce los derechos que en ella se contienen, entre ellos los que se refieren a materia laboral y de Seguridad Social, a cualquier mujer que esté sufriendo o haya sufrido algún acto de violencia de género.

Por ello, las organizaciones deben considerar este eje como un factor de incidencia en su política de responsabilidad social, facilitando protección a aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género, así como establecer con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

10. Aplicación del marco legal para la igualdad efectiva del colectivo LGTBIQ+ en las organizaciones

Desde 2003, la Unión Europea prohíbe la discriminación laboral por orientación sexual, garantizando igualdad en acceso, condiciones laborales y promoción. En España, a partir del Ley 4/2023 de 28 de febrero y el RD 1026/2024 de 8 de octubre, se incluyen medidas para fomentar entornos diversos, procesos de selección inclusivos, criterios objetivos en promociones y formación contra la LGTBIQ+fobia para construir una cultura laboral inclusiva en las organizaciones.

En adelante, cuando nos dirijamos a describir a **PAZ Y DESARROLLO**, nos dirigiremos a ella con el nombre **"PYD"**. En caso de que nos refiramos a ella como "organización" se hará en referencia a centro de trabajo y/o a la legislación pertinente.

Plan de igualdad PYD 2026-2030

1. Finalidad

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un eje prioritario para **PAZ Y DESARROLLO**, en coherencia con su naturaleza como organización del tercer sector comprometida con la justicia social, la equidad y los derechos humanos. En este marco, la elaboración del presente Plan de Igualdad se aborda como una herramienta de mejora continua, desarrollada con la participación de la plantilla y orientada a reforzar las condiciones de igualdad dentro de la organización.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es avanzar de manera estructurada hacia la consolidación de un entorno organizativo basado en la diversidad, la equidad y la inclusión, definiendo objetivos y medidas que permitan integrar la perspectiva de género de forma efectiva en el funcionamiento interno de la entidad.

Asimismo, el Plan establece un marco de referencia que orienta las actuaciones a desarrollar durante su periodo de vigencia, facilitando no solo la planificación de las acciones, sino también su seguimiento y evaluación. De este modo, se pretende garantizar la implementación efectiva de las medidas adoptadas y valorar su impacto en la mejora de las condiciones de trabajo y en la promoción de la igualdad real dentro de la organización.

2. Ámbito temporal y personal

El presente **Plan de Igualdad** de **PYD** tiene un **periodo de vigencia** de **Mayo 2026 a Mayo de 2030** su **ámbito de aplicación territorial** será para el centro de trabajo situado en **la provincia de Málaga** . En lo que respecta al ámbito personal, se le aplicara a la totalidad de los personas de la plantilla que trabajan lugares nacionales e internacionales, resultando también aplicables a las personas trabajadoras cedidas por organizaciones de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio según lo establecido en el art. 10 del Real Decreto 901/2020.

Del mismo modo, este Plan ha sido negociado entre organización y un sindicato mayoritario(CC.OO), bajo el principio de buena fe y con el objetivo claro de trabajar por la igualdad real dentro de la organización.

3. Ámbito Territorial

CENTROS	CENTROS DE TRABAJO	DIRECCIÓN
Málaga	C/ Refino, nº8 - Bajo . CP 29013. Málaga, Málaga.	
Valencia	C/Valencia, nº 23- CP 46120.Alboraya,Valencia.	
Madrid	C/Jorge Juan - nº 65, piso 3. CP 28009. Madrid, Madrid.	
Extremadura	C/ San Pedro, nº 8 piso 1- CP 10003 Cáceres, Extremadura.	
CIm	C/Francisco Cuesta nº3 , piso 1 -CP 10003. Guadalajara.	

4. Partes suscriptoras

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **PYD**. Para la creación de la comisión negociadora, la organización cuenta con 1 **Representante Legal de Personas Trabajadoras (RLPT) del Sindicato CC.OO** quienes actúan como representación de las personas trabajadoras. Estas personas han asumido la participación en el proceso negociador del Plan de Igualdad conforme a sus funciones y competencias.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad queda constituida por 2 personas: 1 en representación de la parte organizacional y 1 en representación de la parte social.

Por una parte, la **representación de la organización:**

NOMBRE	CARGO
Edu Vázquez	Tesoría

Por otra, la **representación de las trabajadoras y las personas trabajadoras:**

NOMBRE	CARGO
Octavia Gossens	RLT de 

Para la representación **PYD como Representante Legal de las personas trabajadoras por parte del sindicato mayoritario**, se aporta una autorización previa por parte de este, se adjunta en el apartado **“Otros” de REGCON**.

La Comisión tiene como funciones principales las recogidas en el artículo 6 del RD 901/2020:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la organización.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

5. Diagnóstico de la situación

Los resultados obtenidos a partir del proceso de recogida y análisis de datos permiten identificar la situación actual de la organización en materia de igualdad de género y establecer líneas de actuación orientadas a reducir posibles desigualdades o desventajas existentes.

Este diagnóstico se ha elaborado mediante el análisis de información cuantitativa y cualitativa, incluyendo la revisión documental y la participación de diferentes áreas de la organización. A partir de este proceso, se han identificado distintas áreas de mejora, que servirán de base para la definición de medidas a corto, medio y largo plazo, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad efectiva y sostenible dentro de **PAZ Y DESARROLLO**, en coherencia con su misión y valores como entidad del tercer sector.

Área 1. Selección y Contratación

- ▶ **Marco en materia de igualdad:** Marco en materia de igualdad: La entidad dispone de un Plan de Igualdad correspondiente al periodo 2020-2024 y de una política general en materia de igualdad. No obstante, ambos instrumentos se encuentran desactualizados, lo que ha motivado su revisión y actualización, así como su futura inscripción en REGCON.
- ▶ **Gobernanza de igualdad:** Se ha constituido recientemente una Comisión de Igualdad, elegida mediante votación por la plantilla, lo que supone un avance en la estructuración, seguimiento y desarrollo de las medidas en esta materia.
- ▶ **Lenguaje inclusivo y difusión de ofertas:** En los procesos de selección se incorpora el uso de lenguaje inclusivo en la redacción de ofertas, reforzando el principio de igualdad desde el inicio. Las vacantes se difunden a través de canales especializados, redes vinculadas a ONG y medios propios de la organización, favoreciendo una mayor diversidad de candidaturas.
- ▶ **Criterios de selección:** El proceso se basa en la evaluación de capacidades técnicas y desempeño profesional en condiciones de igualdad. Los criterios de valoración se basan en competencias, capacidades técnicas, experiencia profesional y adecuación al puesto, aplicados de forma objetiva, homogénea y transparente. La organización incorpora un enfoque de igualdad de oportunidades, evitando criterios que puedan generar sesgos directos o indirectos. Asimismo, la evaluación se realiza desde una perspectiva integral y contextualizada de la trayectoria profesional, promoviendo procesos basados en el mérito y la capacidad, en condiciones de igualdad y minimizando impactos ajenos al desempeño profesional.
- ▶ **Fases del proceso de selección:** El procedimiento se estructura en varias fases: (1) elaboración de términos de referencia (TDR), (2) difusión de la oferta, (3) entrevistas de selección, (4) comunicación de condiciones del puesto, (5) incorporación con onboarding y (6) cierre del proceso. En caso de no superación, se procede al descarte de la candidatura, garantizando un trato respetuoso.
- ▶ **Formación en igualdad:** Parte del personal implicado en los procesos de selección cuenta con formación específica en igualdad, lo que contribuye a la aplicación de criterios homogéneos y a la reducción de posibles sesgos.
- ▶ **Motivos de contratación:** Las nuevas incorporaciones responden principalmente a necesidades vinculadas a proyectos nacionales e internacionales, incluyendo personal expatriado y personal en sede para la ejecución de programas de educación para la transformación social y otras iniciativas financiadas mediante subvenciones, lo que condiciona la planificación de los procesos selectivos.
- ▶ **Barreras detectadas:** Actualmente, PYD se encuentra feminizada no por sesgos estructurales sino por el propio sector, circunstancia vinculada principalmente a la naturaleza del sector de actividad (cooperación internacional y acción humanitaria), caracterizado por un alto grado de especialización y profesionalización. No obstante, se considera que la aplicación de medidas rígidas orientadas al equilibrio de género puede resultar limitada en determinados contextos, especialmente en función de las particularidades de los países y proyectos en los que se desarrollan las actividades.

Área 2. Clasificación profesional

- ▶ **Marco de clasificación profesional:** La organización establece la determinación de categorías profesionales y niveles salariales tomando como referencia el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, a partir del cual se definen las distintas categorías aplicables a los puestos existentes. Asimismo, resulta relevante considerar otros marcos normativos aplicables, como el Estatuto del Cooperante en el caso del personal expatriado, especialmente en lo relativo a la configuración de determinados complementos y condiciones específicas, lo que debe reflejarse de forma explícita en el sistema retributivo y de clasificación.
- ▶ **Principio de igualdad retributiva:** Las personas que ocupan un mismo puesto cuentan con condiciones económicas equivalentes, aplicándose el principio de igual salario para trabajos de igual valor. Este principio se ve condicionado, en determinados casos, por la aplicación de normativas específicas como el Estatuto del Cooperante, que introduce particularidades en la estructura retributiva en función del contexto del puesto.
- ▶ **Revisión de la clasificación y salarios:** La revisión de la clasificación profesional y de las condiciones salariales se realiza con carácter anual, manteniendo como referencia tanto el convenio colectivo como el resto de marcos normativos aplicables. Esto permite asegurar la actualización y coherencia del sistema retributivo, si bien se recomienda reforzar la trazabilidad en la aplicación de los distintos componentes salariales.
- ▶ **Criterios de asignación:** Los criterios utilizados para la asignación de categorías profesionales y niveles salariales se aplican de forma objetiva y homogénea, garantizando un tratamiento equitativo para toda la plantilla. No obstante, se considera conveniente reforzar la transparencia en la aplicación de determinados complementos, especialmente aquellos vinculados a contextos internacionales o condiciones específicas del puesto.
- ▶ **Barreras o sesgos de género:** No se identifican sesgos de género en el proceso de clasificación profesional, considerándose que el sistema actual no genera desigualdades directas en la asignación de categorías ni en las condiciones salariales. Sin embargo, la existencia de distintos marcos normativos y complementos asociados a determinados puestos podría requerir un análisis más detallado desde la perspectiva de género.
- ▶ **Valoración general:** En términos globales, la organización dispone de un sistema de clasificación profesional alineado con el marco normativo, estructurado y basado en criterios objetivos, lo que favorece la igualdad de trato. No obstante, se recomienda avanzar en la explicitación y sistematización de todos los elementos retributivos, incluyendo aquellos derivados de normativas específicas como el Estatuto del Cooperante, así como mantener un seguimiento periódico que permita detectar posibles impactos indirectos desde la perspectiva de género.

Área 3. Formación

- ▶ **Planificación de la formación:** La organización articula la formación en el marco de su plan estratégico, partiendo del análisis de prioridades y necesidades formativas de las distintas áreas. Este proceso incluye una reunión anual con la plantilla para identificar demandas y detectar posibles carencias, permitiendo una planificación alineada con la realidad operativa.
- ▶ **Recursos destinados a la formación:** La entidad dispone de un presupuesto interno específico, complementado con el crédito formativo de FUNDAE, lo que facilita el desarrollo de acciones formativas adaptadas a las necesidades del personal.

[1] Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

- ▶ **Estructuración del plan formativo:** Actualmente, la organización se encuentra en proceso de estructurar y sistematizar un plan de formación interno, detectándose la necesidad de reforzar la formalización de los procedimientos y mejorar la organización de las acciones formativas.
- ▶ **Acceso a la formación:** El acceso se produce principalmente a través de solicitudes directas del personal y de propuestas de la propia organización, identificando áreas de mejora o necesidades específicas para determinados puestos o equipos.
- ▶ **Formación inicial e integración:** Las nuevas incorporaciones reciben formación inicial vinculada a procedimientos internos y funcionamiento organizativo, facilitando su integración en el puesto y en la estructura de la entidad.
- ▶ **Organización de las acciones formativas:** La planificación horaria se adapta para facilitar la participación del personal, aunque en determinados momentos la carga de trabajo o la gestión de subvenciones puede dificultar el acceso a la formación.
- ▶ **Integración de la igualdad:** La planificación formativa incorpora contenidos relacionados con la igualdad de género, contribuyendo a integrar esta perspectiva de forma transversal en la organización.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda reforzar la implantación del Plan de Igualdad mediante la inclusión sistemática de formación específica en sensibilización, especialmente en materias como acoso por razón de sexo, igualdad de género y diversidad sexual, así como avanzar en la formalización, seguimiento y evaluación del plan formativo para garantizar su eficacia e impacto.

Área 4. Promoción profesional

- ▶ **Programas de desarrollo profesional:** En la organización no existen actualmente programas estructurados de mentoría o coaching, si bien se encuentra en proceso de elaboración de un plan de formación interna y externa que podría incorporar herramientas orientadas al desarrollo de carrera y acompañamiento profesional.
- ▶ **Criterios de promoción:** La promoción interna no está vinculada directamente a la superación de acciones formativas, sino que se basa principalmente en la evaluación del desempeño, las capacidades profesionales y el compromiso con la organización, situando estos factores como ejes clave para la progresión.
- ▶ **Comunicación de oportunidades internas:** Las vacantes o posibilidades de promoción se comunican a través de correo interno, permitiendo la postulación voluntaria de las personas interesadas.
- ▶ **Promoción de mujeres y equilibrio de género:** No se han establecido medidas específicas de promoción dirigidas a mujeres, aunque se destaca una presencia mayoritaria femenina tanto en la plantilla como en puestos de responsabilidad. Asimismo, se fomenta la conciliación como elemento que puede favorecer la permanencia y el desarrollo profesional.
- ▶ **Criterios de decisión y equidad:** La organización manifiesta considerar el objetivo de mantener un equilibrio entre mujeres y hombres, si bien el desempeño profesional continúa siendo el criterio determinante en la toma de decisiones. Se promueve la participación equilibrada en los procesos, aunque la selección final depende del perfil y capacidades.

[1] Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

- ▶ **Valoración general:** En términos globales, se identifican mecanismos informales que facilitan el acceso a oportunidades de desarrollo, pero se evidencia la ausencia de una estructura formal y sistematizada que integre la perspectiva de igualdad en los procesos de promoción.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda avanzar en la formalización de criterios y procedimientos de promoción interna, incorporando indicadores objetivos y transparentes que garanticen la igualdad de oportunidades. Asimismo, sería conveniente impulsar programas de mentoría, liderazgo y desarrollo profesional.

Área 5. Condiciones de trabajo

- ▶ **Modelo organizativo y bienestar:** La organización promueve un modelo basado en la flexibilidad laboral, la conciliación y la orientación a resultados, favoreciendo la autonomía en la gestión del tiempo y contribuyendo al bienestar y la satisfacción del personal.
- ▶ **Entorno laboral seguro y saludable:** Se dispone de canales internos de queja y denuncia, así como de espacios participativos mediante reuniones abiertas. Además, se facilita el teletrabajo cuando las circunstancias lo requieren y se promueven medidas de conciliación, especialmente en situaciones familiares.
- ▶ **Organización del tiempo de trabajo:** La jornada laboral se establece en 37,5 horas semanales, sin contemplar, con carácter general, la realización de horas extraordinarias. En caso de necesidad, estas se planifican previamente y se compensan, evidenciando un control sobre la carga de trabajo.
- ▶ **Flexibilidad laboral:** Existe una amplia flexibilidad en horarios y ubicación del trabajo, si bien se señala la importancia de una adecuada gestión individual para evitar desajustes organizativos.
- ▶ **Evaluación y prevención con perspectiva de género:** No se ha realizado una evaluación de puestos de trabajo con enfoque de género, ni un estudio específico de prevención de riesgos laborales que analice diferencias entre mujeres y hombres, lo que supone un área de mejora relevante.
- ▶ **Salud laboral y medidas específicas:** La entidad cuenta con protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo, así como medidas de protección y confidencialidad. También se contemplan acciones específicas vinculadas a la salud, lo que refleja sensibilidad hacia determinadas necesidades.
- ▶ **Apoyo emocional y gestión del estrés:** Actualmente no existen recursos específicos destinados a la gestión del estrés o apoyo emocional, más allá de las medidas organizativas existentes.
- ▶ **Valoración general y recomendación:** En términos globales, la organización presenta un entorno laboral flexible y orientado al bienestar, aunque se recomienda avanzar en la integración de la perspectiva de género en la evaluación de puestos y en la prevención de riesgos laborales, así como incorporar medidas específicas de apoyo emocional y gestión del estrés, reforzando así un enfoque integral de salud y calidad en el empleo.

[1] Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

▶ **Medidas de conciliación:** La organización promueve la conciliación mediante diversas medidas de flexibilidad organizativa, entre las que destacan la flexibilidad horaria, el teletrabajo cuando es necesario, la asistencia a citas médicas y la concesión de días para el cuidado de familiares, facilitando el equilibrio entre la vida personal y profesional. Estas medidas se aplican teniendo en cuenta la diversidad de situaciones personales existentes en la plantilla.

▶ **Derechos vinculados a la maternidad y paternidad:** Se garantiza el ejercicio de derechos como la licencia parental y los permisos por maternidad y paternidad, asegurando su aplicación conforme a la normativa vigente.

▶ **Apoyo a responsabilidades de cuidado:** a organización adopta soluciones adaptadas a cada caso concreto, evidenciando un enfoque flexible y ajustado a las necesidades individuales.

▶ **Enfoque de conciliación:** La organización parte de la premisa de que las medidas de conciliación deben responder a la diversidad de contextos, necesidades y realidades de las personas trabajadoras. En este sentido, se considera que la aplicación de medidas homogéneas puede no resultar viable en todos los casos, especialmente en un entorno vinculado a la cooperación internacional, pudiendo generar desajustes o conflictos si no se adaptan a las circunstancias específicas.

▶ **Cultura organizativa:** Desde la perspectiva de igualdad, las prácticas existentes reflejan una cultura organizativa orientada a la conciliación, facilitando la adaptación a necesidades personales y familiares de la plantilla.

▶ **Recomendación:** Se recomienda mantener la flexibilidad y adaptación a cada caso, establezca criterios orientadores comunes, que permitan dotar de mayor transparencia, equidad y trazabilidad a las medidas de conciliación, evitando la generación de posibles desigualdades en su aplicación.

Área 7. Retribución y Auditoría Retributiva

▶ **Marco normativo de aplicación:** En relación con la política salarial y las condiciones laborales, se considera necesario concretar el marco normativo de aplicación con el fin de garantizar la transparencia, evitar interpretaciones erróneas y reforzar la seguridad jurídica del documento.

- En este sentido, las condiciones salariales en la organización se encuentran reguladas conforme a los siguientes marcos:
 - El Estatuto del Cooperante, de aplicación al personal expatriado.
 - El Convenio Colectivo de Acción Social, así como los complementos establecidos en el mismo, aplicables al personal en territorio nacional.
- Asimismo, se garantiza la aplicación de:
 - Los complementos salariales obligatorios conforme a la normativa vigente y al convenio de aplicación.
 - Las tablas salariales actualizadas de forma periódica, conforme a las revisiones establecidas en el marco convencional.
- Por otro lado, se reconoce la existencia de condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos correspondientes a personas trabajadoras con una trayectoria previa a la aplicación del Convenio de Acción Social, que se mantienen en los términos legalmente establecidos.

▶ **Revisión periódica de incentivos y beneficios:** El análisis del registro retributivo pone de manifiesto que las diferencias salariales existentes se concentran principalmente en los complementos salariales y extrasalariales, y no en el salario base. En este sentido, se recomienda reforzar los mecanismos de revisión periódica de dichos complementos, garantizando su asignación conforme a criterios objetivos como funciones, responsabilidad, desempeño o condiciones del puesto, evitando posibles sesgos indirectos.

▶ **Determinación de la retribución inicial y revisiones salariales:** La estructura retributiva se configura en base a la clasificación profesional y a los marcos normativos aplicables, garantizando coherencia interna entre funciones, responsabilidades y compensación económica. No obstante, se identifica la conveniencia de reforzar la sistematización de los procesos de revisión salarial, especialmente en lo relativo a los complementos, asegurando su trazabilidad y aplicación homogénea.

▶ **Brecha salarial:** El análisis global del registro retributivo muestra la existencia de diferencias salariales moderadas, sin que en ningún caso se supere el umbral del 25% establecido normativamente (RD 902/2020), por lo que no resulta exigible justificación formal.

◦ A nivel general:

- Se identifica una brecha media global del -7% favorable al género femenino.
- Las diferencias detectadas no responden a desigualdades en salario base, sino al peso de los complementos retributivos.
- Por escalas, se observan variaciones tanto a favor de mujeres como de hombres, lo que refuerza la idea de que la brecha responde a factores estructurales y no a una discriminación directa.

▶ **Prevención de sesgos de género :** Los datos analizados no evidencian patrones sistemáticos de discriminación directa en materia retributiva.

▶ **Acción positiva frente a la brecha retributiva:** Se recomienda consolidar un sistema anual de seguimiento del registro retributivo que permita analizar la evolución de la brecha salarial, reforzar la transparencia en la asignación de complementos y establecer medidas correctoras en caso de detectarse desviaciones, garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Área 8. Infrarrepresentación Femenina

- ▶ **Situación de la plantilla:** El análisis refleja que la organización presenta una plantilla mayoritariamente femenina (82% mujeres / 18% hombres), circunstancia coherente con la naturaleza del sector de actividad (cooperación internacional y acción humanitaria), caracterizado por un alto grado de especialización y una elevada presencia de mujeres. En este contexto, la feminización observada no responde a sesgos estructurales en los procesos internos, sino a la realidad del ámbito en el que opera la entidad.
- ▶ **Distribución por niveles:** Se observa representación de ambos géneros en mandos intermedios, así como una presencia significativa de mujeres en puestos de responsabilidad. Esta situación refleja un acceso efectivo de las mujeres a posiciones de liderazgo, en línea con los principios de igualdad de oportunidades, sin identificarse barreras directas en este ámbito.
- ▶ **Enfoque organizativo:** La organización desarrolla su actividad en contextos diversos, incluidos entornos internacionales, lo que requiere un enfoque flexible y adaptado a las distintas realidades operativas. En este sentido, la aplicación de criterios rígidos de equilibrio de género puede no resultar adecuada en todos los casos, siendo necesario ajustar las actuaciones a las características específicas de cada proyecto y contexto.
- ▶ **Medidas implementadas:** Se desarrollan actuaciones orientadas a promover la igualdad desde una perspectiva práctica y operativa, tales como el uso de lenguaje inclusivo, la promoción de la participación en espacios de decisión y la adopción de medidas de conciliación. Estas acciones contribuyen a integrar la igualdad de forma natural en el funcionamiento de la organización.
- ▶ **Análisis de barreras:** No se identifican barreras específicas que limiten el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. No obstante, se considera conveniente disponer de análisis periódicos que permitan detectar posibles desequilibrios desde una perspectiva amplia, evitando enfoques descontextualizados o excesivamente teóricos.
- ▶ **Áreas de mejora:** Se identifican oportunidades para reforzar la participación femenina mediante programas de mentoría y acompañamiento, formación en liderazgo, definición de objetivos de equilibrio en puestos estratégicos y desarrollo de planes de carrera con enfoque de igualdad.
- ▶ **Seguimiento y evaluación:** Se recomienda establecer mecanismos de seguimiento que permitan analizar la evolución de la composición de la plantilla y su distribución por niveles, garantizando un enfoque equilibrado y adaptado a la actividad de la organización.
- ▶ **Valoración general:** En términos globales, la organización muestra una orientación favorable hacia la igualdad y el liderazgo femenino, si bien resulta necesario avanzar en la actualización del diagnóstico y la sistematización del seguimiento, para consolidar y medir de forma objetiva los avances en materia de igualdad.

Área 9. Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

- ▶ **Política de prevención:** La organización dispone de una política en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, actualmente en proceso de actualización, que establece el marco general de actuación ante posibles situaciones de acoso en el entorno laboral.
- ▶ **Formación y sensibilización:** No se imparte formación específica en esta materia a toda la plantilla de forma sistemática. No obstante, los protocolos, procesos y canales de denuncia se comunican internamente, favoreciendo el conocimiento básico sobre cómo actuar en caso de incidencia.
- ▶ **Canales de denuncia y gestión de casos:** La entidad cuenta con un canal de denuncia y un procedimiento definido para la gestión de posibles situaciones, incluyendo la activación de mecanismos como la mediación, garantizando la confidencialidad y la correcta tramitación de los casos.
- ▶ **Seguimiento y evaluación:** Se recomienda avanzar hacia sistemas de seguimiento que permitan integrar estas actuaciones dentro de la mejora continua de la organización.
- ▶ **Medidas de apoyo a víctimas:** Se mantienen operativos los mecanismos internos de actuación. Se considera recomendable continuar con un enfoque más integral, incorporando medidas de acompañamiento adaptadas a las necesidades de cada caso.
- ▶ **Valoración general:** La organización dispone de una base estructural adecuada en materia de prevención del acoso.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda seguir en la implantación de formación obligatoria y periódica para toda la plantilla, así como establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua de las medidas. Igualmente, sería conveniente incorporar protocolos de apoyo integral a víctimas (psicológico, organizativo y, en su caso, jurídico), reforzando así un enfoque preventivo, integral y alineado con la normativa vigente.

Área 10. Protocolo de Embarazo

- ▶ **Protocolo de embarazo:** La organización dispone de un protocolo formal de embarazo y protección de la maternidad, integrado en el sistema de prevención de riesgos laborales, que se comunica directamente a las trabajadoras afectadas junto con las medidas disponibles.
- ▶ **Medidas de adaptación:** Entre las principales actuaciones destacan la adaptación del puesto de trabajo, la modificación del horario laboral y, cuando es necesario, la reubicación, garantizando condiciones seguras durante el embarazo.
- ▶ **Conciliación y clima laboral:** La entidad fomenta la conciliación y el apoyo organizativo, destacando un entorno laboral comprensivo y colaborativo, favorecido por la presencia mayoritaria femenina en la plantilla.
- ▶ **Seguridad y prevención:** El protocolo se orienta a proteger la salud y seguridad de las trabajadoras gestantes, cumpliendo con la normativa en prevención de riesgos laborales y promoviendo la continuidad laboral en condiciones adecuadas.
- ▶ **Sensibilización y corresponsabilidad:** Se impulsa la formación y sensibilización de toda la plantilla para reforzar una cultura de cuidado mutuo y corresponsabilidad, implicando tanto a responsables como a equipos de trabajo.
- ▶ **Valoración general:** En términos globales, la organización presenta un enfoque estructurado y preventivo en materia de embarazo y maternidad, alineado con la normativa y con una cultura organizativa favorable.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda reforzar la difusión interna del protocolo a toda la plantilla (no solo a las personas afectadas), así como establecer indicadores de seguimiento que permitan evaluar su aplicación e impacto, garantizando una gestión homogénea y transparente.

Área 11. Violencia de Género

- ▶ **Protocolos y situación actual:** La organización dispone de protocolos orientados a prevenir y abordar la violencia de género en el entorno laboral. En el contexto de España no se han registrado casos, si bien se han gestionado conflictos interpersonales mediante mediación especializada.
- ▶ **Formación y sensibilización:** Se desarrollan acciones formativas sobre violencia de género en proyectos internacionales, integradas en los programas formativos del personal. No obstante, en el de proyectos nacionales no se ha implantado formación específica en esta materia.
- ▶ **Canales de denuncia:** La entidad cuenta con canales internos de denuncia confidenciales, que permiten comunicar situaciones de riesgo o conductas inapropiadas, facilitando la activación de los protocolos correspondientes.
- ▶ **Apoyo a víctimas:** No existen recursos específicos estructurados de apoyo a víctimas, al no haberse registrado casos. Sin embargo, en proyectos en el extranjero sí se han gestionado situaciones con apoyo de personal especializado (psicólogos/as), evidenciando capacidad de respuesta.
- ▶ **Evaluación y seguimiento:** No se ha realizado una evaluación específica de riesgos en materia de violencia de género, ni existe actualmente un sistema formal de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas, lo que limita el enfoque preventivo.
- ▶ **Valoración general:** La organización cuenta con una base operativa adecuada, especialmente en cuanto a protocolos y canales de denuncia.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda implantar formación específica en violencia de género para toda la plantilla nacional, desarrollar una evaluación de riesgos con perspectiva de género, y establecer un sistema de seguimiento periódico. Asimismo, sería conveniente definir protocolos de apoyo estructurado a víctimas, garantizando una respuesta homogénea, preventiva e integral en todos los contextos de actuación.

Área 12. Medidas Colectivo LGTBIQ+

- ▶ **Marco normativo y medidas:** La organización incorpora en su marco de actuación medidas específicas vinculadas al colectivo LGTBI+, conforme al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y al RD 1026/2024, orientadas a la prevención del acoso y la discriminación.
- ▶ **Acciones de sensibilización:** Se desarrollan iniciativas como la conmemoración de fechas clave (día contra la LGTBIofobia), campañas de sensibilización y la previsión de formación específica en diversidad sexual, contribuyendo a fomentar una cultura inclusiva.
- ▶ **Protocolos y mecanismos de actuación:** La entidad dispone de un protocolo interno de inclusión y no discriminación, así como de una comisión instructora de acoso LGTBI+, canales de comunicación (como tablón de anuncios y teléfono de ayuda) y procedimientos para la gestión de posibles incidencias.
- ▶ **Situación actual:** No se han registrado casos ni denuncias relacionadas con discriminación hacia el colectivo LGTBI+, lo que se acompaña de una política activa de respeto y colaboración con organizaciones externas en materia de diversidad.

- ▶ **Formación y desarrollo:** Aunque se contempla la sensibilización en diversidad sexual para la plantilla, actualmente no se imparte formación específica de manera sistemática, si bien está prevista su incorporación en futuros planes formativos.
- ▶ **Valoración general:** La organización cuenta con una base normativa y procedimental adecuada, con un enfoque preventivo y de respeto hacia la diversidad, aunque con margen de desarrollo en la implementación práctica.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda consolidar la implantación mediante formación obligatoria y periódica en diversidad LGTBI+, reforzar la difusión interna de los protocolos, y establecer indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto real de las medidas, garantizando una integración efectiva y transversal de la diversidad en la organización.

ÁREA TRANSVERSAL 1: Comunicación en Materia de Igualdad

- ▶ **Compromiso y comunicación institucional:** La organización comunica de forma clara y transparente su compromiso con la igualdad de género y la no discriminación, integrándolo como un principio esencial de su misión y de las acciones que desarrolla.
- ▶ **Comunicación inclusiva:** Se promueve el uso de un lenguaje respetuoso y libre de estereotipos de género, especialmente en proyectos y comunicación externa. No obstante, se reconoce margen de mejora en su aplicación interna, encontrándose en proceso de revisión del plan de comunicación.
- ▶ **Canales de comunicación:** La entidad utiliza diversos canales (correos electrónicos, boletines internos, redes sociales) para difundir información en materia de igualdad. Sin embargo, se identifica la necesidad de sistematizar la difusión interna de políticas y protocolos para garantizar un acceso homogéneo a la información.
- ▶ **Comunicación interna y contenido:** Se difunden mensajes relacionados con la igualdad de oportunidades y el equilibrio de género, principalmente vinculados a proyectos y experiencias externas. No obstante, no existe una estrategia estructurada orientada específicamente a promover la igualdad dentro de la organización.
- ▶ **Participación y reconocimiento:** Se fomenta la participación del personal en espacios de diálogo (reuniones, encuentros), facilitando el intercambio de ideas. Asimismo, se reconoce y visibiliza el trabajo en igualdad, especialmente en proyectos externos, aunque este reconocimiento no siempre alcanza a toda la plantilla, generando posibles diferencias en la percepción interna.
- ▶ **Uso de buenas prácticas:** La organización utiliza casos de éxito y buenas prácticas como elementos inspiradores en su comunicación, reforzando el posicionamiento en materia de igualdad.
- ▶ **Recomendación:** Se recomienda avanzar en la definición de una estrategia de comunicación interna en igualdad, sistematizar la difusión de políticas y protocolos, y garantizar una comunicación inclusiva homogénea en todos los niveles. Asimismo, sería conveniente reforzar la visibilidad interna de logros y buenas prácticas, asegurando que toda la plantilla perciba e integre estos valores de forma equitativa.

6. Resultados de la auditoría retributiva

En una **auditoría retributiva** se trata de recopilar y analizar la información relativa al salario de las personas trabajadoras de una organización, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las actuaciones y medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de una organización.

Objetivos generales:

- Recopilar la información necesaria para **analizar** y **comprobar** si el sistema retributivo de la organización, de forma transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- **Conseguir** y **garantizar** por parte de la organización que el sistema de retribución implementado cumple con el principio de igualdad mencionado en el punto anterior.

Objetivos específicos:

- **Definir** los aspectos de mejora en materia retributiva para garantizar el principio de igualdad retributiva entre género
- **Detectar** e **identificar** las causas de las posibles diferencias según el análisis realizado, en su caso, en materia retributiva, justificando en su caso los motivos que acentúan esas diferencias.
- **Corregir, disminuir** y **finalmente, eliminar, evitar y prevenir** las diferencias existentes por razón de sexo, a través de las medidas y acciones necesarias.
- Establecer un sistema de **retribución** con base al principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Vigencia

La vigencia de este informe es desde **Mayo 2026** a **Mayo 2027**.

Metodología:

La recolección de información ha sido mediante las siguientes técnicas:

Recogida de Datos Cualitativos



Esta información permite conocer las tareas y funciones que realiza el trabajador, y el grado de responsabilidad que tiene, su formación y conocimientos exigidos para realizar las tareas. Además permite conocer los valores de la organización, la cultura corporativa y el ambiente laboral de la organización.



La **valoración de los puestos de trabajo** conjuntamente con el registro retributivo facilita la transparencia salarial de los diversos de cargos, además del desglose de los diferentes salarios por sexo, categoría profesional, nivel académico, permite detectar o no casos de desigualdad salarial.

El análisis y valoración de los puestos de trabajo se ha realizado con base a la Descripción de puestos de trabajo con las que ya contaba la compañía previa al desarrollo de este diagnóstico. La valoración de puestos de trabajo, de se ha llevado a cabo con la herramienta de valoración de puestos de trabajo ofrecida por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre género

El procedimiento utilizado ha sido la **asignación de puntos por factor** estableciendo una relación de factores y una escala de valoración para cada factor con un número determinado de niveles o grados. Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente. A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores.

A. Naturaleza de las funciones o tareas

A.1. Polivalencia o definición extensa de obligaciones

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan.

A.2. Esfuerzo físico

A.2.1. Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2. Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.

A.2.3. Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4. Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5. Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.2. Esfuerzo mental

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4. Esfuerzo emocional

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5. Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

A.5.1. Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2. Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas

A.6. Responsabilidades funcionales

A.6.1. Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2. Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3. Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales.

A.7. Autonomía

En relación con el desarrollo de tareas y la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas.

B. Condiciones educativas

B.1. Enseñanza reglada

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación. Niveles:

1. El puesto requiere educación primaria.
2. El puesto requiere educación secundaria obligatoria o grado básico de formación profesional.
3. El puesto requiere grado medio de formación profesional.
4. El puesto requiere bachillerato o grado superior de formación profesional.
5. El puesto requiere grado universitario o equivalente.
6. El puesto requiere máster universitario.
7. El puesto requiere doctorado.

C. Condiciones profesionales y de educación

C.1. Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.

C.1.1. Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.2. Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.3. Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.4. Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.

C.1.5. Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.6. Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. n incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

C.2. Aptitudes

C.2.1. Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2. Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3. Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4. Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3. Habilidades sociales

C.3.1. Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información.

C.3.2. Capacidad emocional. Este factor, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender pensamientos, sentimientos y estado emocional, y responder adecuadamente antes otras personas.

C.3.3. Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión.



D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

D.1. Entorno

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1. Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (o derivados de la presencia de agentes químicos o agentes biológicos).

D.1.2. Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos.

D.2. Condiciones organizativas

D.2.1. Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso.

D.2.2. Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

Los resultados obtenidos, indican que PYD cuenta en la actualidad 4 agrupación profesional y 5 agrupación por escala . Esta posición se han agrupado en una misma escala atendiendo a los puntos obtenidos en la Valoración de Puestos , quedando recogidas de la siguiente forma:

AGRUPACIONES	PUESTO + PUNTOS
<p>Escala 05 (Agrupación 10 y 9)</p>	<p>Dirección(825) Técnica/o Cooperación Expatriada/o 1(742) Técnica/o Cooperación Expatriada/o 2(738)</p>
<p>Escala 04 (Agrupación 8 y 7)</p>	<p>Técnica/o Cooperación Expatriada/o(690) Delegada territorial valencia(644) Responsable de contabilidad (638) Técnica/o cooperación expatriada/o(599) Delegada territorial extremeadura(584) Responsable de administración (583) Responsable calidad y formación (565)</p>
<p>Escala 03 (Agrupación 6)</p>	<p>Responsable educación para el desarrollo(531) Técnica de proyectos (545) Técnica/o cooperación expatriada/o (537)</p>
<p>Escala 02 (Agrupación 5)</p>	<p>Técnica/o educación para el desarrollo 1 (457) Auxiliar administrativo/a 1(452) Auxiliar administrativo/a 2(452) Auxiliar comunicación (412) Auxiliar administrativo/a contable (407) Auxiliar educación para el desarrollo 1(405) Auxiliar educación para el desarrollo 2(403)</p>
<p>Escala 01 (Agrupación 4)</p>	<p>Técnica/o educación para el desarrollo 2 (399) Técnica/o educación para el desarrollo 3(399)</p>

Tras el análisis de los datos por escalas equiparadas, considerando la valoración de los puestos de trabajo anteriormente indicada, se examinan las diferencias por razón de sexo, siendo estas:

- **Escala 01:**
- **Brecha total:** -13% a favor del género femenino.
 - **Hombres:** salario base 18.544 €, con mayor peso en incentivos y p.p.extra.
 - **Mujeres:** salario base 20.621 €, con presencia de complementos como antigüedad y p.p.extra, lo que eleva su retribución total.
- **Escala 02:**
- **Brecha total:** +3% a favor del género masculino.
 - **Hombres:** salario base 16.666 €, con mayor peso en antigüedad e incentivos.
 - **Mujeres:** salario base 16.386 €, con menor volumen en complementos variables, lo que explica la ligera diferencia.

- **Escala 03:**
- **Brecha total:** -2% a favor del género femenino.
 - **Hombres:** salario base 14.089 €, complementos salariales 4.808 €, sin extrasalariales relevantes, alcanzando una retribución total de 22.587 €.
 - **Mujeres:** salario base 18.539 €, complementos salariales 4.576 €, sin extrasalariales relevantes, alcanzando una retribución total de 23.115 €.
 - La diferencia en salario base (-32% a favor de las mujeres) se ve compensada por un mayor peso de complementos en hombres (+5%), especialmente en el concepto C. Esta. Coop., mientras que las mujeres destacan en P.P. Extra.
 - En conjunto, la diferencia final es reducida, evidenciando que los complementos equilibran la retribución total, situando la brecha en valores no significativos.
- **Escala 04:**
- **Brecha total:** -2% a favor del género femenino.
 - **Hombres:** salario base 19.740 €, complementos salariales 4.808 € y extrasalariales 3.690 €, alcanzando una retribución total de 30.240 €.
 - **Mujeres:** salario base 21.080 €, complementos salariales 7.815 € y extrasalariales 1.912 €, alcanzando una retribución total de 30.807 €.
 - Aunque los hombres presentan mayor peso en extrasalariales, las mujeres destacan en salario base y complementos salariales, lo que equilibra el resultado final.
 - La brecha final es mínima, reflejando una compensación entre conceptos retributivos y ausencia de diferencias significativas.
- **Escala 05:**
- **Brecha total:** no comparable, al estar compuesta exclusivamente por mujeres (3).
 - **Mujeres:** salario base 22.822 €, complementos salariales 11.100 € y extrasalariales 2.406 €, alcanzando una retribución total de 36.328 €.
 - No existe representación masculina, por lo que no es posible realizar análisis de brecha salarial.
 - Destaca el alto peso de los complementos salariales, especialmente en responsabilidad y coordinación, dentro de la retribución total.

Conclusión y recomendación

- Las diferencias retributivas entre escalas son reducidas y no superan el 25%, estando condicionadas principalmente por la distribución de complementos salariales más que por el salario base. Por ello, se recomienda reforzar la objetividad en la asignación de complementos y establecer un seguimiento periódico de la brecha salarial, apoyado en una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) que garantice la equidad.

CRITERIO DE AGRUPACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Agrupación por clasificación profesional	Composición	Grupo profesional
Grupo 04	<p>Director/a , Dele. Terri.Va, Dele.Terri.Ex, Resp. Administración, Resp.Arti. y posicionamiento, Resp.Calidad y Formación, Resp.Comunicación, Resp.Contabilidad, Resp.Edu.Desarrollo, Téc.Coop.Expa. CV, Téc.Coop.Expa. EC, Téc.Coop.Expa. CR, Téc.Coop.Expa. SN</p>	0 y 1
Grupo 03	<p>Téc. EPD, Téc. de Proyectos, Téc. Coop. Expa. ES, Téc. Coop. Expa. GT</p>	2
Grupo 02	<p>Aux. Administrativo/a, Aux. Comunicación, Aux. Educación para el desarrollo, Téc. Comunicación Téc. Coop.Expa. VZ</p>	3
Grupo 01	<p>Aux. Educación para el desarrollo, Aux. Administrativo/a Contable</p>	4

En la realización del registro retributivo de la compañía, se utilizó la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre género.

De acuerdo con el análisis realizado por grupos profesionales y conforme a los datos disponibles, **no se identifican brechas salariales superiores al 25%**, por lo que no existiría obligación de justificación en términos legales. No obstante, se observan algunas diferencias que conviene destacar:

- **Grupo 01:** Compuesto exclusivamente por mujeres (2), con una retribución total de 16.291 €. La ausencia de hombres impide el análisis comparativo. Se observa que la retribución incluye cierto peso de complementos, aunque sin impacto en brecha.
- **Grupo 02:** Existe una brecha del 4% favorable a los hombres (21.707 € vs. 20.747 €). La diferencia (960 €) se explica principalmente por una ligera superioridad en complementos salariales y extrasalariales en el caso masculino (mayor volumen en incentivos y variables), aunque las bases salariales son similares.
- **Grupo 03:** Integrado únicamente por mujeres (4), con una retribución media de 24.923 €. No existe brecha al no haber representación masculina.
- **Grupo 04:** Se identifica la brecha más significativa (-9%) favorable a las mujeres, con una diferencia de 2.540 € (30.229 € mujeres vs. 27.689 € hombres). El análisis muestra que:
 - Las mujeres concentran mayor peso en salario base y determinados complementos variables.
 - Las mujeres presentan mayor volumen en complementos específicos (como responsabilidad o coordinación).

Recomendaciones:

- Es recomendable realizar seguimiento anual a la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) para objetivar las retribuciones.
- Se debe establecer un seguimiento periódico anual de la brecha salarial.
- Conviene revisar la política de incentivos y variables para garantizar criterios homogéneos y equitativos.

Brecha máxima observada

Grupo 04 (Director/a , Dele. Terri.Va, Dele.Terri.Ex, Resp. Administración, Resp.Arti. y posicionamiento, Resp.Calidad y Formación, Resp.Comunicación, Resp.Contabilidad, Resp.Edu.Desarrollo, Téc.Coop.Expa. CV, Téc.Coop.Expa. EC, Téc.Coop.Expa. CR, Téc.Coop.Expa. SN)

- Estos motivos indicados anteriormente interpretan las diferencias salariales originadas entre las distintas escalas o grupos de la entidad **PYD**. La organización se compromete a centrar su atención para que con el tiempo se pueda reducir la brecha entre género.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivos Generales

Este Plan de igualdad tiene como objetivo principal promover una cultura organizacional que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación; así como alcanzar un entorno de trabajo libre de discriminaciones por razón de sexo. Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre género

Objetivos Específicos

- ▶ **Sensibilizar y concienciar** a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género transversalmente en la gestión de la organización.
- ▶ **Garantizar** la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la organización revisando los procesos de selección tanto internos como externos y promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.
- ▶ **Velar** por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de las herramientas utilizadas en procesos de selección.
- ▶ Realizar acciones de **Formación y sensibilización** en materias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, y Prevención sobre Acoso Sexual, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
- ▶ **Fomentar** el conocimiento de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla.
- ▶ **Garantizar** la presencia equilibrada de hombres y mujeres en **PYD**.
- ▶ **Garantizar** el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- ▶ Proporcionar un **entorno libre de acoso sexual y acoso** por razón de sexo en la organización a través de la difusión del protocolo.
- ▶ **Desarrollar** una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género.

8. Medidas de acción positiva para llevar a cabo por PYD. Periodo 2026-2030:

AREA 1	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla y candidatos/as que apliquen a ofertas de empleo.
RESPONSABLES	Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- Existe un proceso de selección definido (TDR, difusión, entrevistas, onboarding, cierre).
- Se aplica lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.
- Se consideran criterios de igualdad y no discriminación en la evaluación de candidaturas.
- Parte del personal implicado cuenta con formación en igualdad.
- Difusión de vacantes a través de canales diversos, incluyendo redes y plataformas del sector.
- Ausencia de criterios objetivos y estandarizados para priorizar al sexo infrarrepresentado.
- Falta de indicadores y seguimiento del proceso desde la perspectiva de género.

ACTUACIONES

1.1 Regla de preselección equilibrada (acción positiva en infrarrepresentación). En vacantes donde un sexo esté infrarrepresentado en el puesto/departamento, exigir que la terna final incluya al menos 1 candidatura del sexo infrarrepresentado, siempre que cumpla requisitos.

Objetivo: Aumentar entradas del sexo infrarrepresentado en áreas feminizadas/masculinizadas (p. ej., hombres en Pisos y mujeres en Mantenimiento).

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KIPs):

- Número y porcentaje de procesos que incorporan preselección equilibrada.
- Número de candidaturas válidas recibidas por sexo en puestos desequilibrados.
- Número y porcentaje de contrataciones por sexo en dichos puestos.
- Evolución anual de la composición por sexo en los departamentos con desequilibrio.

1.2 Revisión estructurada de ofertas con lenguaje inclusivo. Implantar plantilla corporativa obligatoria con lenguaje inclusivo, diferenciación entre requisitos imprescindibles y valorables, y eliminación de criterios no objetivos.

Objetivo: Garantizar igualdad real en el acceso al empleo y evitar sesgos indirectos en la publicación de vacantes.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KIPs):

- Número total de ofertas publicadas anualmente.
- Número y porcentaje de ofertas revisadas con plantilla inclusiva.

1.3 Diversificación de canales de reclutamiento. Ampliar y segmentar los canales de captación en función del sexo infrarrepresentado en cada área (FP técnica, asociaciones profesionales, portales específicos, redes sectoriales).

Objetivo: Incrementar la base de candidaturas diversas y ampliar el acceso al empleo.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KIPs):

- Número de canales de reclutamiento activos por año.
- Distribución de candidaturas por sexo y canal.
- Número de contrataciones por sexo y canal.

1.4 Entrevistas estructuradas con rúbrica objetiva, según el protocolo de selección con perspectiva de género. Implantar entrevistas estructuradas con sistema de valoración por competencias.

Objetivo: Garantizar trazabilidad, objetividad y homogeneidad en la toma de decisiones.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KIPs):

- Número total de procesos realizados.
- Número y porcentaje de procesos con rúbrica documentada.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Plataformas de reclutamiento.
- Herramientas de evaluación de candidaturas.
- Guías de entrevista.
- Sistemas de registro y seguimiento de procesos.
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La clasificación profesional se basa en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y el Estatuto del Cooperante.
- Se aplica el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.
- Existe una revisión anual de la clasificación y de las condiciones salariales.
- Los criterios de asignación se aplican de forma objetiva y homogénea para toda la plantilla.
- No se identifican sesgos de género explícitos en la asignación de categorías profesionales.
- Actualmente se ha realizado la valoración de puestos de trabajo (VPT) con perspectiva de género.
- Ausencia de un análisis específico de brecha salarial vinculado a la clasificación profesional.
- Falta de indicadores de seguimiento que permitan detectar posibles desigualdades indirectas.

ACTUACIONES

2.1. Implantar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con perspectiva de género. Elaborar y actualizar anualmente la herramienta de valoración de puesto de trabajo.

Objetivo: Garantizar que la estructura retributiva y la clasificación profesional se fundamenten en el valor real de los puestos y no en sesgos históricos o estereotipos de género, reforzando la equidad salarial y la transparencia interna.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de metodología documentada y validada.(Si/No).
- Número total de puestos valorados.
- Número de revisiones o actualizaciones realizadas.

2.2. Regulación de funciones superiores y polivalencia. Definir criterios claros cuando se asuman funciones superiores o sustituciones prolongadas, incluyendo compensación y revisión de nivel cuando proceda.

Objetivo: Evitar infraclasificaciones y garantizar reconocimiento adecuado de responsabilidades reales.

Implantación: 2026- 2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de situaciones de funciones superiores registradas.
- Duración media de dichas situaciones.
- Número de ajustes de nivel derivados.
- Registro de compensaciones aplicadas.

2.3 Seguimiento con perspectiva de género. Incorporar revisión anual de la distribución por sexo en cada grupo y nivel profesional.

Objetivo: Detectar concentraciones de género y prevenir segregación vertical.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Distribución por sexo en cada grupo profesional.
- Evolución anual de dicha distribución.
- Número de promociones o cambios de nivel por sexo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Herramientas de valoración de puestos de trabajo (VPT)
- Descripciones de puestos.
- Sistemas de registro y análisis.
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- Existe un Plan de Desarrollo Anual alineado con las necesidades del servicio.
- Se cuenta con presupuesto específico y crédito FUNDAE para la formación.
- La formación se realiza mayoritariamente dentro de la jornada laboral, favoreciendo la conciliación.
- El acceso se basa en detección de necesidades y solicitudes del personal, combinando modalidad presencial y online.
- Se incorpora la perspectiva de igualdad de forma progresiva, con acciones de sensibilización.
- Falta de formalización y sistematización del plan formativo (procedimientos y seguimiento).
- No existen indicadores de evaluación del impacto de la formación en igualdad.
- Ausencia de un registro estructurado y trazable de las acciones formativas.

ACTUACIONES

3.1 Registro anual de formación desagregado por sexo y departamento. Implantar un sistema de registro anual que permita analizar la participación en formación por sexo, departamento, grupo profesional y tipo de acción formativa.

Objetivo: Detectar posibles concentraciones formativas y prevenir desigualdades indirectas derivadas de la segregación departamental.

Implantación:2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número total de acciones formativas realizadas.
- Número de personas participantes por sexo y departamento.
- Distribución por sexo según tipo de formación (técnica, obligatoria, desarrollo, igualdad).

3.2 Vinculación entre formación y promoción profesional. Definir itinerarios formativos vinculados a puestos de mayor responsabilidad o desarrollo profesional.

Objetivo: Detectar posibles concentraciones formativas y prevenir desigualdades indirectas derivadas de la segregación departamental.

Implantación:2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de acciones formativas vinculadas a desarrollo profesional.
- Participación por sexo en dichas acciones.
- Número de promociones asociadas a formación previa.
- Distribución por sexo en formación orientada a puestos de responsabilidad.

3.3 Procedimiento equitativo de acceso cuando existan plazas limitadas. Establecer criterios objetivos y rotación interna cuando el número de plazas formativas sea limitado.

Objetivo: Evitar concentración reiterada de oportunidades en las mismas personas o departamentos.

Implantación:2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de solicitudes frente a plazas disponibles.
- Criterios aplicados en la selección.
- Participación reiterada por persona.
- Distribución por sexo en acciones con plazas limitadas.

3.4 Integración transversal de la perspectiva de género para personal de nuevo ingreso.

Incorporar contenidos de igualdad, diversidad y prevención del acoso de forma transversal en la planificación formativa anual, al personal de nuevo ingreso.

Objetivo: Consolidar la cultura organizacional inclusiva y reforzar el compromiso institucional ya iniciado con la formación presencial impartida.

Implantación:2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de acciones formativas en igualdad realizadas.
- Número de personas formadas por sexo.

3.5 Establecer formaciones obligatorias en Igualdad, Acoso y Diversidad Sexual para todas las personas trabajadoras.

Objetivo: Garantizar que toda la plantilla disponga de conocimientos transformadores y actualizados en materia de igualdad de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y diversidad sexual y de género, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Implantación: 2026-2030.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Nº de formaciones realizadas al año.
- % de plantilla formada.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Plataformas de formación o (e-learning) o cursos presenciales.
- Registros de participación.
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.

PERSONAS DESTINATARIAS**Toda la plantilla**

RESPONSABLES**Dirección /Comisión Igualdad**

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La promoción se basa en criterios de desempeño, capacidades y compromiso con la organización.
- Existe comunicación interna de vacantes, permitiendo la postulación voluntaria.
- Se observa una presencia significativa de mujeres.
- Se fomenta la participación equilibrada en los procesos de promoción.
- Se aplican medidas de conciliación que favorecen la permanencia y desarrollo profesional.
- No se dispone de programas de mentoría, coaching o desarrollo de carrera.
- Falta de indicadores de seguimiento sobre promoción desde la perspectiva de género.

ACTUACIONES

4.1. Procedimiento formal y publicidad interna obligatoria de vacantes de sustitución o jubilación.

Implantar un procedimiento documentado, formal y transparente de promoción interna que establezca criterios objetivos basados en competencias, desempeño, formación y experiencia, garantizando la comunicación y publicación interna obligatoria de todas las vacantes de sustitución o jubilación.

Objetivo: Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad, garantizando un proceso transparente, objetivo y accesible para toda la plantilla, evitando decisiones discrecionales y promoviendo el desarrollo profesional interno.

Implantación: 2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número total de vacantes generadas.
- Número y porcentaje de vacantes publicadas internamente.
- Número de candidaturas internas presentadas, desagregadas por sexo.
- Número y porcentaje de promociones internas realizadas, desagregadas por sexo.
- Porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción interna.

4.2. Seguimiento de la promoción con perspectiva de género. Analizar anualmente la distribución por sexo en niveles superiores y puestos de responsabilidad.

Objetivo: Prevenir segregación vertical y detectar posibles techos de cristal.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Distribución por sexo en niveles de responsabilidad.
- Número de promociones por sexo.
- Evolución anual de la presencia femenina y masculina en puestos de mando.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Herramientas de evaluación del desempeño
- Planes de carrera.
- Registros de promoción interna
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización cuenta con un modelo basado en la flexibilidad laboral y orientación a resultados.
- Se facilita el teletrabajo y la adaptación horaria, favoreciendo la conciliación.
- La jornada está definida en 37,5 horas semanales, con control de horas extraordinarias.
- Existen canales internos de comunicación y denuncia, así como espacios participativos.
- Se dispone de protocolos en materia de acoso y medidas básicas de prevención.
- No existen medidas estructuradas de apoyo emocional o gestión del estrés.
- Falta de indicadores de seguimiento sobre condiciones laborales desde la igualdad.

ACTUACIONES

5.1. Regulación transparente del acceso a turnos preferentes. Formalizar criterios objetivos para el acceso a turnos más conciliadores o estables, asegurando trazabilidad en la asignación.

Objetivo: Evitar discrecionalidad y garantizar igualdad en la organización del tiempo de trabajo.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de solicitudes de cambio o preferencia de turno por sexo.
- Número de concesiones por sexo.
- Tiempo medio de resolución de solicitudes.
- Registro documental de criterios aplicados.

5.2. Integración de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales. Incorporar análisis específico de riesgos psicosociales con datos desagregados por sexo y departamento dentro del sistema de prevención de riesgos laborales.

Objetivo: Identificar impactos diferenciados derivados de la organización del trabajo y prevenir efectos adversos.

Implantación: 2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de evaluación de riesgos psicosociales con datos desagregados.
- Número de medidas correctoras implementadas.
- Incidencias relacionadas con estrés o carga organizativa.
- Evolución anual de dichas incidencias.

5.3. Establecer un sistema de revisión para determinados casos sobre las condiciones laborales con perspectiva de género y diversidad. Implantar un sistema formal de revisión de las condiciones laborales que incorpore la perspectiva de género y diversidad.

Objetivo: Detectar posibles desigualdades indirectas derivadas de la organización del trabajo y garantizar que las condiciones laborales se aplican de forma equitativa y no discriminatoria.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de informe de revisión de condiciones laborales.(Si/No).
- Distribución de turnos por sexo y departamento.
- Número de incidencias organizativas registradas.
- Medidas correctoras adoptadas tras la revisión .

5.4 Realizar una encuesta anual de evaluación de condiciones de trabajo y bienestar laboral.

Objetivo: Detectar posibles desigualdades indirectas derivadas de la organización del trabajo y garantizar que las condiciones laborales se aplican de forma equitativa y no discriminatoria.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Encuesta realizada: Sí/No.
- % de participación de la plantilla.
- Nº de factores de riesgo identificados.
- Nivel de satisfacción general sobre condiciones de trabajo.
- Nº de medidas correctoras o preventivas implementadas.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS

- Sistemas de control de jornada y plataformas de seguimiento de condiciones laborales.
- Herramientas de evaluación de puestos y riesgos
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización dispone de medidas de conciliación como flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos para necesidades personales y familiares.
- Se garantiza el ejercicio de derechos como permisos por maternidad, paternidad y licencias parentales conforme a la normativa.
- Existe una cultura organizativa favorable a la conciliación, basada en la adaptación a las necesidades individuales.
- Se aplican soluciones de forma flexible y personalizada ante situaciones de cuidado.
- La conciliación se integra como un elemento habitual en la gestión de equipos.
- Falta de indicadores de seguimiento sobre el uso de las medidas desagregado por sexo.
- No se han identificado acciones específicas para evitar penalizaciones en la carrera profesional derivadas del uso de medidas de conciliación.

ACTUACIONES

6.1. Difusión activa y accesible de las medidas de conciliación. Elaborar y difundir un documento interno actualizado que recoja todas las medidas de conciliación recogidas en la normativa vigente y en el convenio aplicable (adaptaciones de jornada, reducciones, permisos, excedencias, etc.), garantizando que la plantilla tenga acceso claro y comprensible a esta información.

Objetivo: Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan sus derechos y puedan ejercerlos en igualdad de condiciones.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de documento actualizado de medidas de conciliación.
- Número de comunicaciones internas realizadas.
- Número de consultas recibidas relacionadas con conciliación.
- Nivel de satisfacción general sobre condiciones de trabajo.
- Nº de medidas correctoras implementadas.
- Distribución por sexo de las personas que solicitan información.

6.2.Sistema objetivo de gestión de solicitudes de adaptación de jornada. Implantar un procedimiento formal para la gestión de solicitudes de adaptación o reducción de jornada, con criterios objetivos y registro documental de solicitudes y resoluciones.

Objetivo: Evitar discrecionalidad en la concesión de medidas y garantizar igualdad en su aplicación.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de solicitudes presentadas por sexo.
- Número de solicitudes concedidas y denegadas.
- Tiempo medio de resolución.
- Incidencias registradas relacionadas con conciliación

6.3.Garantía de no penalización por uso de medidas de conciliación. Formalizar por escrito el principio de no penalización en evaluación, promoción o asignación de responsabilidades para personas que hagan uso de medidas de conciliación.

Objetivo: Prevenir desigualdades indirectas en la trayectoria profesional.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de adaptaciones de jornada o reducciones por sexo.
- Distribución por sexo de personas que hacen uso de medidas de conciliación.
- Incidencias registradas relacionadas con conciliación.

6.4.Revisión anual del impacto organizativo de la conciliación. Integrar en el informe anual del Plan un análisis del impacto organizativo de las medidas de conciliación, valorando su uso, equilibrio y posibles áreas de mejora.

Objetivo: Asegurar que la conciliación se aplica de forma equilibrada y sostenible dentro de la organización.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número total de medidas de conciliación activas.
- Distribución por sexo y departamento.
- Propuestas de mejora adoptadas tras revisión anual.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Herramientas de organización del trabajo (teletrabajo, flexibilidad horaria).
- Canales de comunicación interna.
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS**Toda la plantilla**

RESPONSABLES**Dirección /Comisión Igualdad**

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- Actualmente, Sistema retributivo ajustado a Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención junto al Estatuto del Cooperante y registro salarial realizado conforme al RD 902/2020.
- No se identifican brechas salariales superiores al 25%, situándose en valores no significativos.
- Estructura salarial coherente con los grupos profesionales definidos.
- Aplicación de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) que garantice la equidad retributiva.
- Falta de seguimiento periódico anual estructurado de la auditoría retributiva.

ACTUACIONES

7.1. Realizar auditorías retributivas anuales para detectar y corregir desigualdades. Implantar un sistema de auditoría retributiva anual que analice salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales por sexo, grupo profesional y puesto de igual valor.

Objetivo: Detectar posibles desigualdades retributivas directas o indirectas y garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de auditoría retributiva anual realizada.(Si/No).
- Diferencias salariales detectadas por grupo profesional.
- Análisis diferenciado de salario base y complementos.
- Número de incidencias o desviaciones identificadas.
- Evolución anual de las diferencias salariales.

7.2. Crear una política retributiva transparente, publicada de forma interna en la organización.

Diseñar y formalizar una política retributiva interna que defina criterios objetivos de asignación salarial, revisión, complementos e incentivos, garantizando su difusión a toda la plantilla.

Objetivo: Asegurar transparencia, coherencia interna y previsibilidad en la estructura salarial, reduciendo la discrecionalidad y el riesgo de sesgos.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de documento formal de política retributiva.
- Comunicación interna realizada a la plantilla.
- Criterios definidos para salario base, complementos e incentivos.
- Número de consultas o incidencias relacionadas con la política retributiva.
- Revisión documentada anual de la política.

7.3. Elaborar plan de corrección progresiva ante brechas detectadas. Establecer un plan de actuación que contemple medidas correctoras graduales cuando se detecten diferencias salariales no justificadas en la auditoría retributiva..

Objetivo: Reducir de forma estructurada y sostenible las brechas retributivas detectadas, garantizando la equidad sin generar distorsiones organizativas.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de brechas identificadas.
- Número de planes correctores activados.
- Tipo de medidas adoptadas (ajuste salarial, revisión de complementos, reclasificación, etc.).
- Evolución interanual de las diferencias retributivas.
- Tiempo medio de aplicación de medidas correctoras.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Herramientas de análisis salarial.
 - Registro retributivo.
 - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)
- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización presenta una plantilla mayoritariamente femenina (aprox. 82%), reflejando la realidad del sector de acción social.
- Existe presencia de mujeres en todos los niveles, incluyendo puestos de responsabilidad y dirección.
- Se promueve la participación femenina en la toma de decisiones y en órganos internos.
- Se aplican medidas generales de igualdad como lenguaje inclusivo, conciliación y sensibilización.
- No se identifican barreras formales explícitas para el acceso o promoción de mujeres.
- Ausencia de medidas específicas para equilibrar la presencia masculina, especialmente en un entorno altamente feminizado.
- No existen indicadores de seguimiento sobre segregación horizontal o vertical.
- Falta de estrategias para diversificar la composición de la plantilla en determinados perfiles o áreas.
- No se han definido acciones para romper estereotipos de género asociados al sector, que pueden influir en la atracción de talento diverso.

ACTUACIONES

8.1. Acciones positivas en procesos de promoción interna. Incorporar criterios de acción positiva en procesos de promoción cuando exista infrarrepresentación femenina en el nivel o categoría profesional correspondiente.

Objetivo: Favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y reducir la segregación vertical observada en el diagnóstico.

Implantación: 2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de promociones internas por sexo.
- Porcentaje de mujeres promovidas en niveles de responsabilidad.
- Comparativa anual de representación femenina en mandos.
- Procesos donde se haya aplicado acción positiva.

8.2. Programa de desarrollo profesional y liderazgo femenino. Crear un programa de desarrollo y acompañamiento dirigido a mujeres con potencial de liderazgo, incluyendo formación específica, mentoring interno y planificación de carrera.

Objetivo: Incrementar la presencia femenina en puestos de mayor responsabilidad y reforzar la igualdad real de oportunidades en el crecimiento profesional.

Implantación: 2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Número de mujeres participantes en el programa.
- Número de promociones derivadas del programa.
- Permanencia en puestos de responsabilidad tras promoción.
- Evaluación de satisfacción del programa.

8.3. Auditoría interna de barreras y sesgos en la promoción. Realizar un análisis periódico de los procesos de promoción para detectar posibles barreras estructurales, culturales o de disponibilidad que puedan afectar de forma diferencial a mujeres y hombres.

Objetivo: Prevenir desigualdades indirectas vinculadas a criterios informales, disponibilidad horaria o dinámicas organizativas no objetivadas.

Implantación: 2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Procesos revisados anualmente.
- Barreras identificadas.
- Medidas correctoras implementadas.
- Evolución de la representación femenina tras correcciones.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Herramientas de análisis de datos.
- Registros de plantilla desagregados por sexo
- Materiales de sensibilización interna.
- Información interna de la organización.
- Herramientas de comunicación internas/externa de la organización.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla, personal colaborador y partes interesadas.

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, actualmente en proceso de actualización.
- Existen canales internos de denuncia confidenciales y procedimientos para la gestión de casos.
- Se contempla la mediación como vía de intervención en situaciones detectadas.
- No se han registrado casos de acoso según la percepción de la plantilla.
- Se comunican internamente los protocolos y mecanismos de actuación disponibles.
- No existe una formación obligatoria y periódica para toda la plantilla en materia de acoso.
- No se dispone de un sistema de seguimiento y evaluación periódica de las medidas preventivas.
- Ausencia de medidas estructuradas de apoyo integral a posibles víctimas (psicológico, jurídico, organizativo).

ACTUACIONES

9.1.Sistema de evaluación y testeo del Protocolo de Acoso. Implantar un sistema anual de evaluación técnica del Protocolo de Acoso, que incluya:

- Revisión documental del procedimiento.
- Simulación interna de activación del protocolo.

Objetivo: Garantizar que el protocolo no sea solo formal, sino operativo.

- Detectar puntos débiles antes de que exista un caso real.
- Reforzar la cultura de tolerancia cero.
- Asegurar trazabilidad ante Inspección de Trabajo.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- % plantilla que declara conocer el protocolo.
- % mandos formados específicamente en activación del procedimiento.
- Tiempo medio de respuesta ante comunicaciones internas.
- Número de mejoras incorporadas tras evaluación anual.

9.2. Continuar con la comunicación del canal seguro de comunicación confidencial(Canal ético/Buzón de Denuncias). Continuar realizando comunicación a la plantilla de personas trabajadoras sobre el canal ético/buzón de denuncias.

Objetivo: Aumentar la confianza en el sistema.

- Reducir el miedo a denunciar.
- Garantizar protección efectiva en una plantilla mayoritariamente femenina.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Nivel de conocimiento del canal (% plantilla).
- Tiempo de activación del procedimiento.
- Número de comunicaciones gestionadas conforme a protocolo.

9.3 Integración y comunicación a la plantilla del nuevo Protocolo de Acoso. Integrar el nuevo protocolo de acoso a toda la plantilla del PYD.

Objetivo: Prevenir el acoso antes de que se materialice.

- Detectar patrones estructurales.
- Convertir la prevención en cultura organizativa.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

% plantilla que declara conocer el protocolo.

Nº de presuntos casos de acoso.

Nº de presuntos casos de acoso resueltos, desagregado por género.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Canales confidenciales de denuncia.
- Herramientas de seguimiento de incidencias.
- Formación en materia propuesta.
- Herramientas de comunicación internas/externa de la organización.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización dispone de un protocolo específico de embarazo, integrado en el sistema de prevención de riesgos laborales.
- Se aplican medidas como la adaptación del puesto, modificación de horario y reubicación, cuando es necesario.
- Se garantiza la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras gestantes conforme a la normativa.
- Existe una cultura organizativa favorable, con un entorno comprensivo y de apoyo.
- Se incorporan acciones de sensibilización interna orientadas al respeto y cuidado durante estas situaciones.
- No existen indicadores de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de las medidas.

ACTUACIONES

10.1 Activación automática y protocolizada del itinerario de protección desde la comunicación del embarazo. Implantar un itinerario estructurado y documentado de activación automática del protocolo desde el momento en que la persona trabajadora comunica su embarazo, que incluya:

- Evaluación individualizada del puesto en un máximo de 5 días.
- Informe técnico del Servicio de Prevención.
- Propuesta de adaptación, modificación o reubicación si procede.
- Comunicación formal de medidas adoptadas.

Objetivo: Evitar demoras en la protección.

- Garantizar cumplimiento de la normativa de PRL.
- Asegurar que ninguna trabajadora permanezca expuesta a riesgos evitables.
- Homogeneizar la actuación en todos los departamentos.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Nº de activaciones del protocolo.
- Tiempo medio entre comunicación y evaluación preventiva.
- % casos con adaptación formalizada.
- Nº incidencias o reclamaciones vinculadas a embarazo.

10.2 Garantía de no penalización profesional durante embarazo y maternidad. Establecer una cláusula interna de garantía de no penalización, que asegure que:

- El embarazo o maternidad no afecte a promoción, evaluación del desempeño o acceso a formación.
- Se mantenga la participación en procesos internos.
- Se garantice reincorporación al mismo puesto o equivalente.

Objetivo: Evitar discriminación indirecta.

- Reducir el impacto del embarazo en trayectorias profesionales.
- Proteger especialmente a trabajadoras en departamentos operativos feminizados.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- % mujeres embarazadas que acceden a formación.
- Nº promociones posteriores a maternidad.
- Comparativa de evaluaciones antes y después del embarazo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Protocolos de embarazo y lactancia.
- Herramientas de comunicación internas/externa de la organización.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización dispone de protocolos y mecanismos de actuación ante posibles situaciones de violencia de género.
- Existen canales internos de denuncia confidenciales que permiten activar las medidas correspondientes.
- Se han desarrollado acciones formativas en proyectos internacionales, integrando esta temática en determinados contextos.
- La entidad ha demostrado capacidad de respuesta, contando con apoyo especializado en casos gestionados fuera de España.
- No se han registrado casos en el ámbito nacional.
- No se ha implantado formación específica y sistemática en violencia de género para la plantilla en España.
- No existe un sistema de seguimiento y evaluación periódica de las medidas implementadas.

ACTUACIONES

11.1. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género. Debe incluir un Plan de Seguridad, facilitando la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para que su protección sea real y efectiva.

Objetivo: Garantizar protección laboral inmediata.

- Facilitar la continuidad en el empleo.
- Evitar exposición a riesgos adicionales.
- Asegurar cumplimiento normativo.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Nº solicitudes.
- Nº adaptaciones de jornada/turno aplicadas.
- Tiempo de respuesta desde la solicitud.

11.2. Información a la plantilla sobre derechos legales. Informar a toda la plantilla, a través de los canales internos establecidos, sobre los derechos laborales reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo: Garantizar conocimiento efectivo de los derechos.

- Fomentar el uso de los mecanismos de protección.
- Prevenir situaciones de desinformación.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° comunicaciones internas emitidas.
- Inclusión formal en documentación corporativa.(Si/No).
- Nivel de conocimiento declarado en encuestas internas.

11.3 Sensibilización continua a personal de nuevo ingreso. Incorporar contenidos específicos sobre violencia de género dentro del programa de acogida para nuevas incorporaciones.

Objetivo: Integrar la cultura de tolerancia cero desde el inicio.

- Reforzar valores corporativos.
- Garantizar coherencia formativa.

Implantación: 2026-2030.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- % nuevas incorporaciones formadas.
- N° acciones formativas realizadas.

11.4 Revisión contractual tras activación del protocolo. La activación del Protocolo conllevará la revisión de la situación contractual de la persona afectada, elevándose informe a la Comisión Instructora de Acoso para garantizar medidas de protección laboral adecuadas.

Objetivo: Garantizar estabilidad contractual.

- Prevenir perjuicios laborales derivados de la situación.
- Coordinar actuación interna bajo supervisión técnica.

Implantación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° revisiones contractuales realizadas.
- N° medidas laborales adoptadas.

11.5 Coordinación externa con recursos especializados. Facilitar información actualizada sobre recursos externos (Asociaciones, Ayuntamientos, entidades especializadas) que ofrezcan asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo: Garantizar apoyo integral.

- Facilitar acceso a recursos especializados.
- Complementar la protección laboral con apoyo externo.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° revisiones contractuales realizadas.
- N° medidas laborales adoptadas.

11.6 Persona de referencia formada en asesoramiento y derivación. Designar y formar a una persona de referencia interna para asesorar confidencialmente a posibles víctimas sobre los recursos disponibles y los canales de ayuda médica o psicológica especializada.

Implantación: 2026-2027.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia de persona de referencia(Si/No).
- N° de Consultas gestionadas.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Protocolos de actuación.
- Canales confidenciales de comunicación
- Persona especializada en la materia de acoso.
- Formación en materia propuesta.
- Herramientas de comunicación internas/externa de la organización.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.



PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección /Comisión Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización incorpora medidas en materia LGTBIQ+ conforme al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y al RD 1026/2024.
- Se dispone de un protocolo de inclusión y no discriminación, así como de mecanismos específicos de actuación.
- Existen canales de comunicación y denuncia y una comisión instructora para la gestión de posibles casos.
- Se desarrollan acciones de sensibilización, como campañas y conmemoración de fechas relevantes.
- No se han registrado casos de discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+.
- No se ha impartido formación específica y obligatoria en diversidad LGTBIQ+ para toda la plantilla.
- Ausencia de indicadores de seguimiento y evaluación del impacto de las acciones implementadas.
- No existe una estrategia estructurada y transversal en materia LGTBIQ+.
- Enfoque principalmente preventivo básico, con margen de mejora en la integración real y continua de la diversidad.

ACTUACIONES

12.1. Principio de igualdad y no discriminación. Asumir formalmente como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación sindical o lengua, prohibiendo expresamente cualquier conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Objetivo: Garantizar un marco normativo interno alineado con la legislación vigente.

- Reforzar la cultura de tolerancia cero frente a cualquier discriminación.
- Dotar de seguridad jurídica a la plantilla.

Implementación:2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia formal del compromiso aprobado.
- Nº incidencias relacionadas con discriminación LGTBIQ+.

12.2 Eliminación de estereotipos en el acceso al empleo. Formar a las personas que participan en procesos de selección para erradicar estereotipos y sesgos hacia personas LGTBIQ+.

Objetivo: Garantizar procesos objetivos y libres de prejuicios.

- Asegurar igualdad real en el acceso al empleo.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- % personas responsables de selección formadas.
- N° incidencias detectadas en procesos selectivos.

12.3 Garantía de igualdad en clasificación profesional. Garantizar que el sistema de clasificación profesional, basado en criterios objetivos (cualificación, competencias y responsabilidad), no genere discriminación directa ni indirecta hacia personas LGTBIQ+.

- **Objetivo:** Asegurar desarrollo profesional en igualdad de condiciones.
- Evitar barreras estructurales en promoción o movilidad interna.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° reclamaciones por discriminación en promoción.
- Existencia de revisión documental anual.

12.4 Uso de lenguaje respetuoso e inclusivo. Garantizar el uso de lenguaje respetuoso con la diversidad sexual y de género en comunicaciones internas y externas.

Objetivo: Asegurar desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

- Evitar barreras estructurales en promoción o movilidad interna.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° documentos revisados.
- N° incidencias comunicativas detectadas.

12.5 Formación integral en diversidad LGTBIQ+. Incluir formación para toda la plantilla de nuevo ingreso.

Objetivo: Dotar a la plantilla de conocimiento técnico mínimo.

- Prevenir conductas discriminatorias.
- Fortalecer cultura organizativa inclusiva.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- % plantilla formada.
- N° acciones formativas realizadas.

12.6 Protección frente a conductas LGTBIQ+fóbicas. Garantizar protección efectiva frente a comportamientos LGTBIQ+fóbicos mediante la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso y violencia.

Objetivo: Prevenir situaciones de acoso o discriminación.

- Garantizar intervención inmediata.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia y difusión del Protocolo LGTBIQ+ (Sí/No).

12.7 Igualdad en permisos y beneficios. Garantizar que todas las personas trabajadoras, con independencia de sexo, orientación, identidad o expresión de género y diversidad familiar, disfruten de permisos y beneficios en igualdad de condiciones.

- **Objetivo:** Evitar discriminación indirecta en beneficios laborales.
- Reconocer diversidad familiar y afectiva.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° solicitudes concedidas por tipología.
- N° reclamaciones por denegación.

12.8 Régimen sancionador frente a conductas discriminatorias. Tipificar como infracción sancionable los comportamientos que atenten contra la libertad sexual o constituyan ataques discriminatorios por orientación sexual, identidad o expresión de género.

- **Objetivo:** Reforzar efecto disuasorio.
- Garantizar entorno seguro.

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° infracciones tramitadas.
- N° sanciones impuestas.

12.9 Protocolo específico de acoso y violencia contra personas LGTBIQ+. Establecer un Protocolo específico de prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género.

- **Objetivo:** Garantizar protección diferenciada y especializada.
- Complementar el protocolo general de acoso..

Implementación: 2026.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia formal del protocolo aprobado.
- N° activaciones gestionadas.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Protocolos LGTBI+.
- Materiales de sensibilización.
- Formación en materia propuesta.
- Herramientas de comunicación internas/externa de la organización.
- Consulta interna.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.

SECCIÓN TRANSVERSAL 1

PLAN DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

AREA

T1 Comunicación Corporativa y
Sensibilización (Cliente interno, externo y
partes interesadas).

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla

RESPONSABLES

Dirección y Comisión de Igualdad

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

- La organización comunica su compromiso con la igualdad y la no discriminación como parte de su identidad.
- Se utiliza lenguaje inclusivo en la comunicación externa, especialmente en proyectos.
- Existen canales de comunicación interna y externa (correo, boletines, redes sociales).
- Se difunden acciones, campañas y buenas prácticas en materia de igualdad.
- Se fomenta la participación del personal a través de reuniones y espacios de diálogo.
- Ausencia de indicadores de seguimiento sobre el impacto de la comunicación en igualdad.

ACTUACIONES

T1. Plan anual de comunicación interna del Plan de Igualdad. Diseñar e implantar un Plan Anual de Comunicación que garantice la difusión continua del Plan de Igualdad, incluyendo:

- Objetivos y medidas aprobadas.
- Derechos y obligaciones de la plantilla.
- Protocolos de acoso y violencia.
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Compromiso con la diversidad y colectivo LGTBIQ+.

La comunicación se realizará a través de los canales internos (tablón, correo corporativo, reuniones departamentales, intranet o equivalente).

Objetivos: Garantizar conocimiento real del Plan.

- Fomentar corresponsabilidad organizativa.
- Aumentar la confianza en los mecanismos internos.
- Consolidar la cultura de igualdad.

Implantación: 2026-2030.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° comunicaciones emitidas por año.
- N° acciones informativas realizadas.
- Nivel de conocimiento declarado en encuestas internas.

T.2 Comunicación externa del compromiso con la igualdad. Incorporar el compromiso con la igualdad, diversidad y no discriminación en:

- Página web corporativa.
- Documentación institucional.
- Ofertas de empleo.
- Material corporativo.

Objetivo: Reforzar reputación corporativa.

- Atraer talento diverso.
- Posicionar a la organización como entidad comprometida.

Implantación: 2026-2030.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- Existencia del compromiso publicado.
- N° documentos corporativos actualizados.

T.3 Comunicación específica de protocolos. Difundir de forma clara y accesible:

- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Protocolo de violencia de género.
- Protocolo LGTBIQ+.
- Protocolo de embarazo.

Incluyendo canales de denuncia y personas de referencia.

Objetivo: Garantizar accesibilidad a los mecanismos de protección.

- Reducir barreras para comunicar incidencias.
- Prevenir situaciones de desconocimiento.

Implantación: 2026-2030.

Seguimiento: Anual.

Indicadores(KPIs):

- N° recordatorios anuales emitidos.
- % plantilla que declara tener conocimiento.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIO

- Dashboard para cumplimentar seguimiento.
- Herramientas de comunicación internas/externa de la organización.
- Mín. 1 reunión anual, detallada en acta.

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLEMENTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
	1.1. Regla de preselección equilibrada (acción positiva en infrarrepresentación).	2026-2027	Anual
1. Selección y Contratación	1.2. Revisión estructurada de ofertas con lenguaje inclusivo.	2026	Anual
	1.3 Diversificación de canales de reclutamiento.	2026-2027	Anual
	1.4 Entrevistas estructuradas con rúbrica objetiva, según el protocolo de selección con perspectiva de género.	2026-2027	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	2.1. Implantar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con perspectiva de género.	2026	Anual
2. Clasificación Profesional	2.2. Regulación de funciones superiores y polivalencia.	2026- 2027	Anual
	2.3 Seguimiento con perspectiva de género.	2026	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	3.1. Registro anual de formación desagregado por sexo y departamento.	2026	Anual
	3.2 Vinculación entre formación y promoción profesional.	2026-2027	Anual
3. Formación	3.3 Procedimiento equitativo de acceso cuando existan plazas limitadas.	2026	Anual
	3.4 Integración transversal de la perspectiva de género para personal de nuevo ingreso.	2026	Anual
	3.5 Establecer formaciones obligatorias en Igualdad, Acoso y Diversidad Sexual para todas las personas trabajadoras.	2026-2030.	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	4.1. Procedimiento formal y publicidad interna obligatoria de vacantes de sustitución o jubilación.	2027	Anual.
4. Promoción Profesional	4.2. Seguimiento de la promoción con perspectiva de género.	2026	Anual.

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	5.1. Regulación transparente del acceso a turnos preferentes.	2026-2027.	Anual
	5.2. Integración de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales.	2027	Anual
5. Condiciones de Trabajo	5.3. Establecer un sistema de revisión para determinados casos sobre las condiciones laborales con perspectiva de género y diversidad.	2026-2027.	Anual
	5.4 Realizar una encuesta anual de evaluación de condiciones de trabajo y bienestar laboral.	2026-2027.	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral	6.1. Difusión activa y accesible de las medidas de conciliación.	2026-2027.	Anual
	6.2.Sistema objetivo de gestión de solicitudes de adaptación de jornada.	2026-2027.	Anual
	6.3.Garantía de no penalización por uso de medidas de conciliación.	2026	Anual
	6.4.Revisión anual del impacto organizativo de la conciliación.	2026-2027	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	7.1. Realizar auditorías retributivas anuales para detectar y corregir desigualdades.	2026	Anual
7. Retribución y Auditoría Retributiva	7.2. Crear una política retributiva transparente, publicada de forma interna en la organización.	2026	Anual
	7.3 Elaborar plan de corrección progresiva ante brechas detectadas.	2026	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	8.1. Acciones positivas en procesos de promoción interna.	2027	Anual
8. Infrarrepresentación Femenina	8.2. Programa de desarrollo profesional y liderazgo femenino.	2027	Anual
	8.3. Auditoría interna de barreras y sesgos en la promoción.	2027	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	9.1.Sistema de evaluación y testeo del Protocolo de Acoso.	2026-2027.	Anual
9.Prevencción de Acoso sexual y por razón de Género y/o razón de sexo.	9.2. Continuar con la comunicación del canal seguro de comunicación confidencial(Canal ético/Buzón de Denuncias).	2026-2027.	Anual
	9.3 Integración y comunicación a la plantilla del nuevo Protocolo de Acoso. Integrar el nuevo protocolo de acoso a toda la plantilla del PY.	2026	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. Protocolo de embarazo	10.1 Activación automática y protocolizada del itinerario de protección desde la comunicación del embarazo.	2026-2027	Anual
	10.2 Garantía de no penalización profesional durante embarazo y maternidad.	2026-2027	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	11.1. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género.	2026	Anual
	11.2. Información a la plantilla sobre derechos legales.	2026	Anual
	11.3 Sensibilización continua a personal de nuevo ingreso.	2026-2030	Anual
11. Violencia de género.	11.4 Revisión contractual tras activación del protocolo.	2026	Anual
	11.5 Coordinación externa con recursos especializados.	2026-2027	Anual
	11.6 Persona de referencia formada en asesoramiento y derivación.	2026-2027.	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
12. Medidas Colectivo LGTBIQ+	12.1. Principio de igualdad y no discriminación.	2026	Anual
	12.2 Eliminación de estereotipos en el acceso al empleo.	2026	Anual
	12.3 Garantía de igualdad en clasificación profesional.	2026	Anual
	12.4 Uso de lenguaje respetuoso e inclusivo.	2026	Anual
	12.5 Formación integral en diversidad LGTBIQ+.	2026	Anual
	12.6 Protección frente a conductas LGTBIQ+fóbicas.	2026	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	12.7 Igualdad en permisos y beneficios.	2026	Anual
12. Medidas Colectivo LGTBIQ+	12.8 Régimen sancionador frente a conductas discriminatorias.	2026	Anual
	12.9 Protocolo específico de acoso y violencia contra personas LGTBIQ+.	2026	Anual

9. Calendario de actuaciones.

ÁREAS DE MEJORA	ACTUACIONES	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Sección Transversal -1 T1 Comunicación Corporativa y Sensibilización	T1. Plan anual de comunicación interna del Plan de Igualdad.	2026-2030	Anual
	T.2 Comunicación externa del compromiso con la igualdad.	2026-2030	Anual
	T.3 Comunicación específica de protocolos.	2026	Anual

10. Seguimiento, Evaluación y Revisión

1.La Comisión de Seguimiento y evaluación, es un órgano paritario, constituido por 1 representante de la organización y 1 de representante de las personas trabajadoras, su finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas en las diferentes áreas de actuación y la consecución de los objetivos marcados.

a. Por una parte, **la representación de la organización:**

NOMBRE	CARGO
Eduardo Vázquez	Tesorero

Por otra, **la representación de las trabajadoras y las personas trabajadoras:**

NOMBRE	CARGO
Octavia Gossens	RLT de 

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- ▶ Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad, y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.
- ▶ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ▶ Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- ▶ Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- ▶ Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

▶ De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

▶ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de Igualdad dentro de la organización con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

1. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

2. Los objetivos principales son:

▶ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.

▶ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

▶ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.

▶ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Intervienen:

▶ La dirección de la organización, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

▶ El departamento de Recursos Humanos o el determinado según estructura de la organización, que será el encargado de facilitar la información a la Comisión de seguimiento.

▶ **La Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.** Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

▶ La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de auditoría y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la organización.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

▶ Asignación de recursos: La organización se compromete a dotar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para la correcta implantación del Plan de Igualdad, en coherencia con su realidad organizativa y presupuestaria.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida	(Especificar)		
Persona/ Departamento/ Responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas <small>(Anexo VIII de la fase 3)</small>			
Indicadores de resultados			
Niveles de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo de por qué la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación de otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas en su caso			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

11. Procedimiento de modificación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

Artículo 9.2:

“ a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

Artículo 9.3:

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización de diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
“

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Consideraciones finales

La **validez** del presente Plan de Igualdad es de 4 años, por lo que queda vigente **durante todo el periodo de Mayo 2026 a Mayo 2030**, siendo susceptible de recibir modificaciones, así como de una necesaria actualización de este para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la organización. El **ámbito de aplicación** de este plan incluye al **a todo el personal nacional e internacional perteneciente al centro de trabajo de PYD , Málaga , Valencia, Extremadura , Madrid y Clm.**

Al tratarse de una propuesta externa, esta organización cuenta con total libertad en el seno de la Comisión de Igualdad para adaptar este planteamiento a sus prioridades y necesidades de acuerdo con su actividad, con el objetivo final de poder cumplir de manera efectiva con sus obligaciones con respecto a la igualdad de oportunidades[1].

Finalmente, una vez que el plan sea aprobado y esté constituida como primera actuación la Comisión de Igualdad, **la organización debe registrar el Plan de Igualdad** de acuerdo con la normativa vigente[2].

[1] Determinadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como por el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

[2] Sistema REGCON mientras se desarrolla el Registro propio para planes de igualdad de acuerdo al Real Decreto-ley 6/2019. Más información en Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad: 915 24 68 06 o pdi@inmujer.es.