

PLAN DE IGUALDAD

Cooperación Internacional



COOPERACIÓN
INTERNACIONAL

Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	2
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	4
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	6
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	11
1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA ..	12
2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	13
X. OBJETIVOS GENERALES	14
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	14
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	15
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	15
XII. MEDIOS Y RECURSOS	28
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	30
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	34
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	34
2. EVALUACIÓN DEL PLAN	35
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN	37
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	38
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	39

I. INTRODUCCIÓN

En Cooperación Internacional somos conscientes de que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cooperación Internacional (2026 - 2030) es fundamental para poder introducir, en la estructura interna de la Asociación y en sus relaciones con la sociedad, criterios de acción libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad de oportunidades real y efectiva.

En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la Dirección de la organización, no habiendo podido constituir comisión negociadora, se elabora el presente Plan, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

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

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

II. MARCO LEGISLATIVO

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

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

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

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

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

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

Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

III. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Datos de la entidad						
Razón social:	Cooperación Internacional					
NIF:	G8089641					
Domicilio social:	Calle Núñez Morgado, 3 – 3º. 28036 Madrid (Madrid)					
Forma jurídica:	Asociación					
Año de constitución:	1993					
Teléfono:	914356807					
Actividad						
CNAE:	7490 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p					
Dimensión						
Personas trabajadoras	Mujeres	24	Hombres	31	Total	55
Centros de trabajo	- Avda. de Coimbra 14, Bajo Izquierda, 15704 Santiago de Compostela - Calle de Núñez Morgado, 3, 3o, Chamartín, 28036 Madrid - Calle del Mar 26, Piso 2, 46003. Valencia - Calle Santa Lucía 1, 39003 Santander - Calle Pérez de Ayala 1, 2o A 33007. Oviedo - Calle San Juan de Dios, 6-2o 47003 Valladolid - Calle Salmedina 3, 41012, Sevilla - Joaquín Costa, 12 - 2º Izqda. 50001 Zaragoza					

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- Calle Calvo Sotelo 68 38006 Santa Cruz de Tenerife- Calle Pirandello no 16. 29010 Málaga |
|--|---|

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece el art. 5.3 del RD 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro, al no contar la entidad con representación legal de la plantilla, debía conformar una comisión formada por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales más representativas y más representativas del sector.

La entidad realizó comunicación mediante correo electrónico a las organizaciones sindicales más representativas y más representativas del sector, siendo Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

La primera comunicación se realizó por parte de la entidad el día 17 de abril de 2026, consiguiendo la respuesta negativa de negociar por parte de UGT el 20 de abril de 2026. A fecha de la realización del plan de igualdad CCOO no ha respondido a la convocatoria y no se ha podido confirmar la participación del sindicato en la negociación,

Atendiendo a lo indicado previamente, no hemos podido constituir la comisión negociadora atendiendo a lo indicado en el art 5.3 del RD 901/2020, por tanto, el Plan de Igualdad ha sido suscrito por parte de la representación empresarial/dirección.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

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

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

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo que Cooperación Internacional tiene ubicados en

- Avda. de Coimbra 14, Bajo Izquierda, 15704 Santiago de Compostela
- Calle de Núñez Morgado, 3, 3o, Chamartín, 28036 Madrid
- Calle del Mar 26, Piso 2, 46003. Valencia

- Calle Santa Lucía 1, 39003 Santander
- Calle Pérez de Ayala 1, 2o A 33007. Oviedo
- Calle San Juan de Dios, 6-2o 47003 Valladolid
- Calle Salmedina 3, 41012, Sevilla
- Joaquín Costa, 12 - 2º Izqda. 50001 Zaragoza
- Calle Calvo Sotelo 68 38006 Santa Cruz de Tenerife
- Calle Pirandello no 16. 29010 Málaga

Ámbito temporal:

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

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se dispone de un protocolo de reclutamiento y selección, que además está formalmente documentado, aunque sin enfoque de perspectiva de género. Por el momento no se ha incorporado al protocolo o procedimiento de selección ninguna cláusula social para la incorporación de mujeres víctimas de discriminación múltiple (violencia de género, minorías étnicas, discapacidad, LGTBI, etc).

Generalmente suelen participar en los procesos de reclutamiento y selección recursos humanos y responsables de departamento.

Para dar cobertura a las vacantes disponibles, la empresa utiliza los siguientes canales de reclutamiento

- Convenios con universidades y/o centros educativos
- Reclutamiento por referidos

En las ofertas de empleo se utiliza hasta el momento el lenguaje masculino genérico, no se hace un uso inclusivo del lenguaje.

Para seleccionar al personal los métodos que se utilizan suelen ser la criba curricular y la realización de entrevistas. En las entrevistas nunca se hacen preguntas de carácter personal, ni a mujeres ni a hombres.

Ante casos de igualdad de méritos, capacidades y cualificación en los procesos de selección se procura priorizar la contratación del sexo subrepresentado.

Las personas que intervienen en los procesos de selección cuentan con formación en materia de igualdad, concretamente cuentan con formación en materia de igualdad los cargos de dirección de los diferentes departamentos que integran la Asociación. Se han formado a través de cursos y/o talleres.

La Asociación no dispone de con ningún registro o información estadística de los resultados de los procesos de selección (nº de CV recibidos, nº entrevistas realizadas, nº contrataciones, etc.).

Hasta el momento no se informa al personal de nueva incorporación sobre la política de igualdad de la entidad, y tampoco se imparte ninguna formación en materia de igualdad al personal de nueva incorporación.

2. CLASIFICACION PROFESIONAL

La plantilla se concentra mayoritariamente en el puesto de Técnico/a de gestión, donde se encuentra la mayoría tanto de hombres (77,42%) como de mujeres (70,83%), con una ligera sobrerrepresentación masculina. En los puestos directivos se observa cierta masculinización (por ejemplo, Dirección general ocupada exclusivamente por hombres y Direcciones de delegación con mayoría masculina), aunque también existen áreas de dirección altamente feminizadas (administración, proyectos o desarrollo corporativo). Además, algunos puestos están completamente segregados por sexo (limpieza o técnico/a de administración), lo que evidencia una clara segregación horizontal.

Se observa una fuerte segregación por departamentos. Áreas como Desarrollo corporativo y Comunicación están completamente feminizadas, mientras que Proyectos, que concentra la mayor parte de la plantilla (39 personas), presenta una clara sobrerrepresentación masculina (64,10%) y una brecha del 28,21%. El departamento General muestra una distribución relativamente equilibrada, al igual que Administración. En conjunto, la estructura departamental refuerza la segregación horizontal, con concentración de mujeres y hombres en áreas diferenciadas.

El análisis conjunto confirma la existencia de **segregación horizontal en la organización**, con concentración diferenciada de mujeres y hombres según grupos profesionales, puestos, centros y departamentos. Aunque existen algunos espacios de equilibrio, persisten áreas claramente feminizadas o masculinizadas, así como una mayor presencia masculina en posiciones clave o de mayor peso estructural.

Según los datos, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay paridad entre mujeres y hombre en los puestos de responsabilidad y concretamente en el más alto nivel de dirección, encuadrándose en este nivel el 20,83% de mujeres en plantilla y el 16,13% de hombres.

3. FORMACION PROFESIONAL

Anualmente hacemos un estudio de detección de necesidades formativas y se establece un plan de formación, pero hasta el momento nunca lo hemos realizado con un enfoque de género

Hasta el momento cuando se imparte formación no se solicita explícitamente al personal docente que utilice imágenes, ejemplos y lenguaje no sexista e inclusivo.

Las ofertas de formación se difunden enviando la información de los cursos al personal del área o departamento al que se dirige la acción formativa.

Todos los cursos con carácter general se suelen organizar dentro de la jornada laboral. No se ha definido un sistema de compensación porque la formación se imparte dentro de la jornada

Contamos con un registro en el que recogemos información estadística de todas las personas que asisten a los cursos, pero estos datos no se desagregan por sexo.

La asociación ha organizado acciones formativas sobre igualdad de género dirigidas a la plantilla habiendo mucha participación y asistencia de personal

4. PROMOCION PROFESIONAL

La entidad cuenta con criterios generales de promoción recogidos en su documentación interna de Recursos Humanos, basados en la aptitud, experiencia y desempeño, aunque por ahora no dispone de un procedimiento formalizado que regule de forma sistemática los procesos de promoción interna.

No se observan barreras para la promoción de mujeres en la entidad, de hecho, no hay una infrarrepresentación de estas en puestos de responsabilidad.

No consideramos que la situación personal, así como las responsabilidades familiares o de cuidados puedan influir en la decisión de una promoción o ascenso dentro de la organización en ningún caso.

Por el momento, no se han aplicado medidas de acción o discriminación positiva ya que no hay una infrarrepresentación de sexos en puestos de responsabilidad.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En la asociación se trabaja bajo la modalidad de Jornada intensiva, Jornada partida (mañana y tarde con descanso para comer) y Jornada partida en invierno e intensiva en verano. Depende de la jornada de cada persona trabajadora, si es de 5h se hace intensiva, si es de 8h se hace partida.

La distribución de la jornada muestra diferencias relevantes por sexo. La jornada continua presenta una clara masculinización (66,67% hombres), mientras que la jornada partida se encuentra más equilibrada, con ligera mayoría femenina (51,61%).

Además, la mayor parte de las mujeres se concentra en la jornada partida (66,67% del total de mujeres), frente a una mayor distribución de los hombres entre ambas jornadas. Esto puede estar reflejando diferentes patrones en la organización del tiempo de trabajo según sexo.

El análisis de las horas semanales evidencia una mayor presencia masculina en las jornadas de menor dedicación (menos de 20 horas), donde la brecha es significativa (68,75% hombres). En cambio, en el tramo de 20 a 35 horas predominan las mujeres (60%), mientras que en las jornadas más habituales (35 a 39 horas) se observa una distribución equilibrada. Se ha establecido la modalidad de teletrabajo para todos los puestos de trabajo, aunque se ha regulado a través de un protocolo.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL DERECHO DE CONCILIACIÓN

La asociación cuenta con un Plan de Conciliación, para lo cual se ha realizado un estudio (cuestionarios, entrevistas, etc.) detectando así las necesidades de conciliación de la plantilla.

Para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se dispone de algunas medidas de conciliación que mejoran la normativa vigente:

- Flexibilidad en la elección de periodos de vacaciones
- Flexibilidad horaria con un margen de horas establecido en la entrada y salida
- Adaptación de jornadas al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares
- Permiso para acompañar a hijos o familiares dependientes a consultas médicas.
- Jornada intensiva en verano
- Semana laboral comprimida (jornada intensiva el viernes).

Las medidas de conciliación han sido documentadas y difundidas a la totalidad plantilla a través de reuniones

Por otro lado, tal y como están reguladas las medidas de conciliación en la asociación, consideramos que no se están fomentado estereotipos y roles de género, ya que los permisos se dirigen por igual a hombres y mujeres.

Por último, cabe destacar que tenemos registro donde se recogen los permisos y medidas de conciliación solicitados pero la información no viene desagregada por sexo.

7. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación femenina, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.

8. ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La entidad cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo el cual ha sido difundido entre todo el personal. No ha sido negociado porque no existe representación legal de la plantilla en la entidad.

Este Protocolo contempla:

- Definición de las distintas tipologías de acoso
- Procedimiento formal de actuación frente al acoso
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y régimen disciplinario
- Confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas
- Presunción de inocencia
- Prohibición de represalias
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Aunque se detecta la ausencia de identificación de conductas que pueden ser constitutivas de acoso, procedimiento informal de actuación frente al acoso, principios: diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento, imparcialidad en las actuaciones, garantía de actuación, adaptando las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario y resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.

No se contempla el acoso dentro del ámbito digital en el protocolo ni el modelo de denuncia, aunque si se ha designado a la comisión instructora.

Por último, también hay que señalar que en ninguna ocasión se ha iniciado un procedimiento para atender una denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo

9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Asociación dispone de una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo que contempla el acoso sexual y por razón de sexo como riesgo laboral.

La entidad dispone de una política preventiva en materia de riesgos laborales en la que se identifican distintos factores de riesgo, incluyendo su posible afección diferenciada por sexo.

10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente utiliza son:

- E-mails
- Reuniones de equipo
- Grupo de WhatsApp
- Canal anónimo de denuncias

Con respecto a los canales de comunicación y publicidad externa (proveedores, clientes, usuarios/as, y grupos de interés en general), se utilizan:

- E-mails
- Web corporativa

- Redes sociales
- Notas de prensa o comunicados
- Revista, boletín o newsletter

Consideramos que en los canales de comunicación interna y externa de la organización se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los canales de comunicación externa han sido revisados para poder afirmarlo, aunque no se han revisado los canales internos.

En relación a las medidas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad, cabe destacar que todavía la asociación no ha puesto en marcha este tipo de campañas y acciones.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Todavía no se ha trabajado en un protocolo en el que se defina el procedimiento a seguir para un caso de violencia de género.

Por otra parte, por el momento no se ha informado al personal sobre cuáles son los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Por el momento, no hay nadie en la organización que cuente con formación en materia de violencia de género.

Por el momento, no se han incorporado trabajadoras víctimas de violencia de género.

12. IGUALDAD DE GÉNERO Y RSC

Por ahora no se ha incorporado en la política de RSC de la organización cuestiones sociales relacionadas con igualdad de género.

La entidad cuenta con el Certificado EFR.

En los términos de referencia de los contratos o acuerdos que firmamos con los proveedores, establecemos criterios de preferencia si implementan planes o medidas de igualdad.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

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

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

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.

2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

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

I. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

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

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

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
 - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

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

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 7	Director/a general (569)	0	1
Agrupación 6	Director/a departamento administración (540); Director/a departamento de proyectos (503); Director/a desarrollo corporativo (505)	3	0
Agrupación 5	Director/a delegación (439)	2	4
Agrupación 4	Técnico/a de administración y contabilidad (354)	0	1
Agrupación 3	Técnico/a de gestión (288)	17	24
Agrupación 2	Monitor/a de apoyo socioeducativo (245)	0	1
Agrupación 1	Servicio limpieza (161)	2	0

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

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

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

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

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

Media salarial en Cooperación Internacional							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
24	31	16.992,41	13.999,00	-21,38	-15,01	-6,80	1,70

Mediana salarial en Cooperación Internacional							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
24	31	18.794,40	11.719,88	-60,36	-17,54	-5,00	8,04

Podemos ver que hay una brecha salarial de -21%, aunque si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 2%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un -60%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 8%.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

X. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

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

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta

Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación.
Indicadores de seguimiento	☐ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso ☐ Inclusión compromiso (si/no) ☐ Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Junio 2027 - Mayo 2028
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Aumento % contratación del sexo subrepresentado ☐ Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no) ☐ Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía ☐ Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección

2

RETRIBUCIONES

POLÍTICA SALARIAL APLICANDO CRITERIOS CLAROS Y OBJETIVOS

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Promover la transparencia salarial en la organización
Descripción detallada de la medida	Se definirá una política salarial a través de un manual, guía o documento similar, que se aplica a toda la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a la definición de los complementos salariales y percepciones extrasalariales, en su caso). Esta guía se difundirá entre toda la plantilla a través de los canales de comunicación habituales
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación
Indicadores de seguimiento	☐ Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (si/no) ☐ Difusión realizada (si/no) ☐ Política retributiva definida (si/no)

REGISTRO SALARIAL

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Promover la transparencia salarial en la organización

Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La información salarial estará convenientemente desglosada por sexo e incluirá la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los complementos salariales y percepciones extrasalariales en función del sistema de clasificación aplicable (puesto, nivel, grupo o categoría). Se justificarán las brechas que superen el 5% atendiendo a la Directiva Europea de Transparencia Salarial. Este registro retributivo se presentará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ % Brecha ☐ Brecha supera el 25% (si/no) ☐ Registro actualizado regularmente (si/no) ☐ Registro realizado (si/no)

3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A PERSONAL RESPONSABLE DE LAS PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Descripción detallada de la medida	Formar y sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos
Cronograma de implantación	Junio 2027 - Mayo 2029
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste ponentes y organización de la charla <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, ponente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Entidad y/o persona docente ☐ Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no) ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación

Indicadores de seguimiento

- ☐ Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad
- ☐ Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)
- ☐ N° de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida



FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Noviembre 2026
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Entidad y/o persona docente ☐ Lugar y fecha de celebración ☐ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ☐ N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ☐ Satisfacción percibida

FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsable de Formación
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación y de Formación
Indicadores de seguimiento	☐ N° total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo ☐ N° y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. ☐ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Octubre 2026
Responsables	personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) ☐ Documento realizado (si/no)

FACILITAR LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación
Descripción detallada de la medida	Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales de manera que se atienda de manera equilibrada tanto a las necesidades del personal, como a las necesidades de producción de la empresa
Cronograma de implantación	Febrero 2027 - Mayo 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media

Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> <u>Recursos materiales:</u> <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Elección de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad ☐ Proceso de elección de vacaciones definido (si/no) ☐ Resultados obtenidos

6 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación y Comisión de seguimiento

Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) ☐ Revisión de las imágenes (si/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas
LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión del lenguaje (si/no) ☐ Revisión de las imágenes (si/no) ☐ Enumerar fuentes revisadas

7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

REVISIÓN PERIÓDICA DEL ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional

Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Implantar un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos
Cronograma de implantación	Junio 2028 - Mayo 2029
Responsables	Dirección y responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión de competencias ☐ VPT objetiva



VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Diciembre 2026
Responsables	Responsable de RR.HH.

Prioridad	Alta
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación
Indicadores de seguimiento	☐ Protocolo entregado a responsables (si/no)

10 CONDICIONES DE TRABAJO

FOMENTAR LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente las condiciones contractuales para detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Junio 2028 - Mayo 2029
Responsables	Responsable de RR.HH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación
Indicadores de seguimiento	☐ Revisión realizada (si/no)

11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

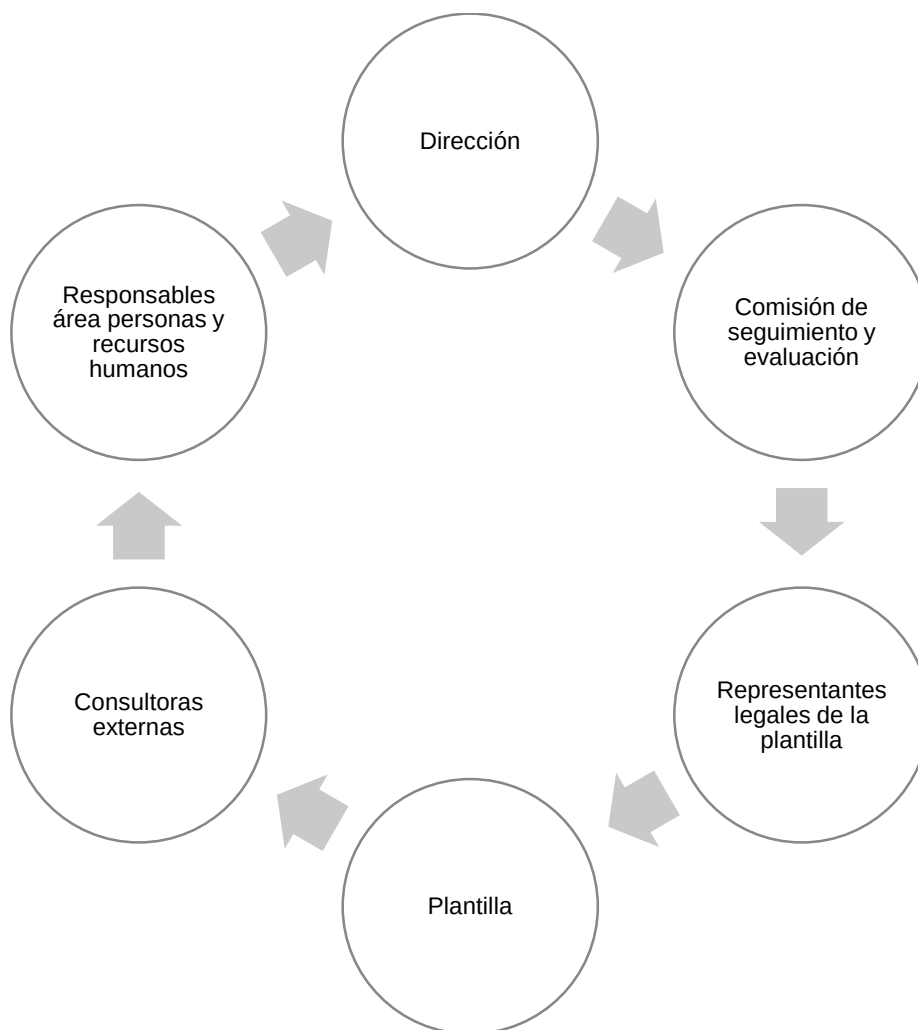
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO EL ESTRÉS, ANSIEDAD, ETC.	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Prevenir los accidentes y enfermedades comunes derivados del estrés, ansiedad, etc., teniendo en cuenta que son riesgos que según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afectan mayoritariamente a las mujeres.
Cronograma de implantación	Junio 2026 - Mayo 2030
Responsables	Responsables de RR.HH. y PRL
Prioridad	Media
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. y Material de oficina <u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal responsable de RRHH en cada dpto. o delegación y PRL.
Indicadores de seguimiento	☐ Adaptación realizada (si/no) ☐ Alcance

XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

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

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



XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2026					2027					2028					2029					2030			
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																								
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																								
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																								
RETRIBUCIONES																								
Política salarial aplicando criterios claros y objetivos																								
Registro salarial																								
PROMOCIÓN PROFESIONAL																								
Formación en materia de igualdad a personal responsable de las promociones																								

	2026							2027							2028							2029							2030								
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado																																					
FORMACIÓN																																					
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.																																					
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral																																					
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																					
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes																																					
Facilitar la elección de periodos vacacionales																																					
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																					
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																																					

	2026							2027							2028							2029							2030									
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M		
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																						
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																						
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																						
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																						
Revisión periódica del encuadramiento profesional																																						
VIOLENCIA DE GÉNERO																																						
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																						
CONDICIONES DE TRABAJO																																						
Fomentar la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo																																						

	2026					2027					2028					2029					2030															
	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																				
Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.																																				

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

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

Forma, temporalización y personas encargadas

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

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

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

Objetivos

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

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

Metodología de seguimiento

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

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

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

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

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

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

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

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

Forma, temporalización y personas encargadas

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

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

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

Objetivos

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

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

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

Metodología de evaluación

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

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

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

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

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

3º Plan de mejora. Permite:

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

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

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

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

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

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

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

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

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

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	MAYO 2026	Cooperación Internacional	Concilia2	Dirección	Redacción inicial
2					

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

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

Se indican a continuación las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del I plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del I Plan de Igualdad	
Nombre y apellidos	Cargo
En representación de la entidad	
Irene Olmedo Bernal	Responsable Dpto. administración
En representación de las personas trabajadoras	
Virginia Vela Valdecabres	Técnico/a de gestión

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2.026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													

Evaluación												
	2.028											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.029											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.030											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 22 de mayo de 2026

Fdo. Juan Ignacio Carbonel Pintanel

Presidente de Cooperación Internacional