

PLAN DE IGUALDAD 2025-2028

1. Presentación

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación Sieneva					
CIF	G19501683					
Domicilio social	Calle Alcázar Genil, número 2, oficina 4. 18006 Granada					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2013					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Jose Antonio Jiménez Puertas					
Cargo	Presidente del Patronato					
Telf.	985 136 295					
e-mail	info@fundacionsieneva.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Laura Mateos Cañestro					
Cargo	Trabajadora Social					
Telf.	623 509 471					
e-mail	social@fundacionsieneva.com					
ACTIVIDAD						
Descripción de la actividad	Actuaciones encaminadas a la mejora social					
Ámbito de actuación	Estatat					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	15	Hombres	7	Total	22
Centros de trabajo	3					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	ISO 9001:2015					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2

Fundación Sieneva es una fundación privada de ámbito nacional, cuya actividad principal es promover la Innovación Social y el Desarrollo Sostenible

Para ello promueve acciones de Innovación Social y Responsabilidad Empresarial, dirigidas al Desarrollo Sostenible, en colaboración con Organismos Internacionales, Administraciones Públicas y empresas.

Los miembros de su patronato cuentan con más de 35 años de experiencia en gestión de proyectos de economía social, teniendo la sede social desde sus inicios en Granada.

ORGANIGRAMA

- Patronato
- Dirección
 - Coordinación proyectos de empleo
 - Orientadores/as laborales
 - Personal Administrativo
 - Coordinación de proyectos europeos
 - Técnicos
 - Personal Administrativo
 - Técnico proyectos

2. Partes suscriptoras del Plan

A continuación, se detallan las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, que son las que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

En representación de la empresa:

- Laura Mateos Cañestro, coordinadora de proyectos estatales y responsable de Igualdad
- Elisa Almenzar Ramírez, coordinadora de proyectos europeos

En representación de la plantilla:

- Cristina Pomares contreras, orientadora laboral
- Inmaculada Orduña Cazorla, orientadora laboral

3.Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal:

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación, cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

Ámbito Territorial

Estatal, con tres centros de trabajo:

- Urb. Alcázar del Genil, número 2, local 4 (Granada)
- C/ Alcázar 4, primero izquierda (Almería)
- C/ Federico Mayor zaragoza s/n (Jaén)

Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde su firma. El periodo de vigencia del plan, acordado por las partes negociadoras, es de cuatro años; por lo que el contenido del Plan de Igualdad se mantendrá vigente hasta el 15 de marzo de 2025 o hasta la aprobación de un nuevo Plan.

Como garantía del compromiso adquirido por los/as integrantes de la entidad, se cumplirá y aplicará el Plan mediante las actualizaciones que sean precisas y necesarias en función de los resultados de las evaluaciones de control impuestas por el mismo.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional nos obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

1. Informe diagnóstico

A continuación, se reflejan los principales resultados del diagnóstico y de la auditoria retributiva (cuya vigencia coincide con la del presente plan de igualdad, hasta 14 de marzo de 2029):

El equipo humano de la empresa está compuesto por el patronato, constituido por tres personas, dos hombres y una mujer, así como por las personas trabajadoras contratadas en diferentes áreas.

Actualmente, se cuenta con 22 personas trabajadoras contratadas, y a continuación, se muestran varias tablas de datos desglosándose el número de trabajadores/as en función de varios aspectos.

- Desagregada por sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
Plantilla desagregada por sexo	15	7	22	68,18%	31,82%

- Por edades

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
21-25	0	0%	1	4.5%	1
26-35	3	13.6%	1	4.5%	4
36-45	4	18.8%	4	18.8%	8
46 y más	8	36.3%	1	4.5%	9

- Distribución por antigüedad en la organización

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	7	31.8%	5	22.7%	12
De 1 a 3 años	5	22.7%	1	4.5%	6
De 3 a 5 años	2	9%	0	0%	2
Más de 5 años	1	4.5%	1	4.5%	2

- Distribución por tipo contratación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A Tiempo Completo	15	68%	7	32%	22
A Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Jornada continua	15	68%	7	32%	22
Jornada partida	0	0	0	0	0
Jornada por turnos	0	0%	0	0%	0

- Distribución según formación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Estudios Universitarios	15	68%	7	32%	22
FP Grado Superior	0	0	0	0	4
FP Grado medio	0	0	0	0	0

Secundaria	0	0	0	0	0
Primaria	0	0	0	0	0
Sin estudios reglados	0	0	0	0	0
No se requiere/ Se desconoce	0	0	0	0	0

- Distribución según categoría o grupo profesional

	Mujeres	%	Hombres	%
TÉCNICO	15	68%	7	32%
TOTAL	15	68%	7	32%

La distribución de la plantilla por género, es de un 32% de hombres y un 68% de mujeres. Claramente podemos ver en la Fundación predominan las mujeres, debido a que el tercer sector en general está feminizado y los hombres solicitan en menor número puestos de trabajo.

Observando los datos de distribución de la plantilla según el grupo de cotización y sexo femenino y masculino, se puede comprobar que la totalidad pertenece a la categoría de técnicos, aunque en diferentes disciplinas.

Según nos muestran los datos, contamos con una plantilla con un alto porcentaje de puestos de trabajo sólidos y estables. El 100% tiene contrato a jornada completa continuada. Hay varios contratos temporales para cubrir necesidades concretas, en su totalidad de formación.

La totalidad de la plantilla llevan a cabo su trabajo en horario de mañana, pudiendo complementar su jornada en horario de tarde mediante teletrabajo por medidas de conciliación familiar.

Por último, indicar que en la distribución de la plantilla según el nivel de estudios, nos damos cuenta de que el 100% tiene estudios universitarios, requeridos para el puesto que desempeñan.

◆ Procesos de selección y contratación

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0	0	0
Puestos directivos	0	0	0	0
Mandos intermedios	2	0	9%	0
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0	0	0
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0	0
Personal técnico	12	6	54.5%	27%
Personal operario o no cualificado	0	0	0	0
TOTAL PLANTILLA	12	6	54.5%	27%

La selección y contratación en la empresa variará en función de los puestos a trabajo a cubrir. El proceso selectivo principal e inicial de la empresa se basa en elaboración del perfil por parte de la responsable de RRHH para cubrir la necesidad. La publicación de la oferta se suele hacer por colegios oficiales, el servicio Andaluz de Empleo o de la bolsa creada por Fundación de otras ofertas realizadas.

Aunque el proceso de selección principal sea el comentado, en ocasiones la persona recomendada no funciona o directamente no se encuentra a un candidato que encaje en el perfil requerido (falta de experiencia, de capacidades o de titulación). En estos casos es cuando hacemos una selección de los currículums que llegan a la entidad, o publicamos ofertas de empleo en el portal del Servicio Andaluz de Empleo.

Para todos casos, el proceso de selectivo es el mismo; se hace una selección de aquellos currículums que se ajustan al perfil requerido (por experiencia, titulación o capacidades), se les hace una entrevista y posteriormente se elige al/la candidata/a que reúne todos los requisitos necesarios y buena actitud ante el puesto.

La selección y contratación se realiza en base a los criterios establecidos por el patronato y departamento de recursos humanos, así como por los requeridos en cada departamento.

Formación

El personal contratado, cuenta con la posibilidad de manera permanente de realizar formaciones complementarias a su puesto de trabajo. Las formaciones se llevarán a cabo siempre que sea posible, en horario laboral y se ofrecerán a todas las personas trabajadoras sin discriminación alguna y en igualdad de condiciones.

Cabe señalar también, que la realización de las acciones formativas siempre ha tenido un carácter voluntario (a excepción de formación reglamentaria como PRL), es decir, no se han impuesto para que las personas trabajadoras las realicen de forma obligatoria, aunque sí se les ha recomendado su desarrollo con el fin de mejorar y complementar sus conocimientos y profesionalidad.

Si se trata de formaciones grupales, se prioriza calendarizar el horario de las personas trabajadoras para asegurar que la totalidad de la plantilla pueda asistir. También se realizan de forma telemática y/o se proporcionan los medios necesarios a quién carece de ellos.

Los canales que se utilizan para la información y comunicación de las convocatorias de las formaciones son a través de los responsables de departamento, con lo que se garantiza que la información llegue a todas las personas trabajadoras.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	2	2	9%	0	0
En el año anterior	0	0	0	0	0
Hace dos años	0	0	0	0	0
Hace tres años	0	0	0	0	0
Hace cuatro años	0	0	0	0	0
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo	-	-	-	-	-
Mando intermedio	-	-	-	-	-
Nivel técnico	-	-	-	-	-
Nivel administrativo	-	-	-	-	-
Nivel operario	-	-	-	-	-
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres	Hombres		
		Nº	%	Nº	%
Promoción sin cambio de categoría	2	2	-	-	9%
Promoción con cambio de categoría	-	-	-	-	-
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	-	-	-	-	-
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	-	-	-	-	-
Otro:	-	-	-	-	-

Ante estos datos vemos que, en poco plazo de tiempo, la entidad ha crecido y ha promocionado dos puestos de trabajo a mandos intermedios, dos mujeres.

Para ello, se ha elaborado un baremo para tal fin, y no se ha distinguido en razón del sexo, se ha basado en la experiencia, especialización del puesto y cualidades personales.

Entre 2024 y 2025 se han producido dos promociones sin cambio de categoría. Éstas corresponden con el departamento de proyectos, pasando el puesto de técnico a proyectos a coordinadora de proyectos, en ambos casos. El ascenso vino motivado por las aptitudes, compromiso, dedicación y valías de la propia trabajadora y de la necesidad de cubrir este tipo de actuaciones.

◆ Condiciones de trabajo, clasificación profesional y retribuciones; incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Tras el estudio y desglose de todos puestos de trabajo dentro de la empresa, decir que las retribuciones de los mismos únicamente vienen determinadas según las tablas salariales que marca el convenio colectivo, que en nuestro caso es del -----

Los salarios que se abonan vienen determinados según la categoría profesional y las tablas que marque convenio. Así, las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, únicamente se deben a dos circunstancias: a complementos salariales, tales como el de antigüedad o plus de desplazamientos.

Una vez que hemos analizado económicamente los perfiles de puestos de trabajos, vemos que no existe brecha salarial entre las personas trabajadoras.

◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medidas de conciliación presentes en la empresa	Nº de personas beneficiarias en último año	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Reducción de jornada	0	0	0	0	0
Excedencia	0	0	0	1	0
permiso: asuntos propios	4	2	18%	2	18%
Médicos	9	7	31%	2	9%
Hospitalización/Defunción familiar	0	0	0	0	0
Acompañamientos médicos hijo/as	15	15	68%	1	4.5%
Gestiones diversas (Bancos, asuntos familiares, notarios...)	3	3	13.6%	0	0%
Matrimonio	0	0	0	0	0
Maternidad/paternidad	0	0	0	0	0

En cuanto a los permisos, no hay distinción alguna entre sexos, si no que viene y vendrá marcada por la naturaleza de los acontecimientos.

Como podemos ver en la tabla hay paridad en cuanto a la utilización de los permisos y sobre todo con aquellos que tienen que ver con la conciliación familiar.

Mencionar que para la contabilización total de los permisos se han tenido en cuenta todos los que ha tenido una misma persona. Por ejemplo, un trabajador tiene permiso para ir al médico y además, ha tenido permiso por atención médica de hijo a cargo y/o por gestiones de bancos u otras gestiones diversas.

De esta manera, se puede apreciar que el 80% de las mujeres y de los hombres ha hecho uso de los permisos a los que tiene derecho.

Desde la Organización se dan todas las facilidades posibles, a la hora de solicitar reducciones de jornada, permisos, licencias, excedencias, etc.; y sin distinción en razón al sexo.

No obstante, tras realizar análisis de los cuestionarios (anónimos) pasados al personal, si se refleja cierto grado de necesidad de mejorar la información sobre las medidas de conciliación disponibles.

◆ Infrarrepresentación femenina

Como hemos visto y comentado en apartados anteriores, la plantilla de la entidad tiene mayoría de mujeres, abarcando éstas toda la variedad de contrataciones en las diferentes disciplinas. No hay ningún puesto que esté representado en su mayoría por hombres.

◆ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ajustándonos a la legislación vigente, contamos con un protocolo prevención y actuación frente al acoso laboral por razón de sexo, del que todo el personal ha sido informado y formado.

◆ Imagen y comunicación no sexista

Los canales que se utilizan en la entidad para la comunicación con la plantilla son a través de email o reuniones. Estas comunicaciones se hacen a nivel global de toda la plantilla y, todos y todas, son conocedoras de los mismos contenidos.

Asimismo, los medios de comunicación que usan las personas trabajadoras para comunicarse con la entidad, son a través del departamento de Recursos Humanos o mediante las personas encargadas de departamento.

Desde la compañía creemos que hacemos un buen uso del lenguaje no sexista, no obstante, estableceremos como un objetivo prioritario prestar especial cuidado a este aspecto y cumplir que efectivamente así sea.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se utilizarán estos canales de comunicación para la información, difusión y sensibilización de este a toda la plantilla.

◆ Salud laboral

En la empresa existen protocolos de prevención de riesgos personalizados para cada puesto de trabajo concreto. Todos/as los trabajadores y trabajadoras de la plantilla son informados y formados sobre los mismos, y además se realizan exámenes de vigilancia de la salud anuales con el fin de hacer un seguimiento sobre su estado de salud, así como detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar las medidas preventivas oportunas.

Estos exámenes físicos, además de las medidas de prevención, atienden a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de cada puesto de trabajo.

En cuanto a situaciones de salud específicas que requieren de una atención especial, como el embarazo y/o lactancia en el caso de las mujeres, se han informado a las trabajadoras sobre los posibles riesgos, se han adaptado las condiciones de trabajo, cuando ha sido necesario, y se han hecho exámenes de salud adaptados.

◆ Relación de la entidad con su entorno.

A la hora de realizar selección de empresas proveedoras y suministradoras se tiene en cuenta que sean empresas comprometidas con el medio ambiente y la sociedad, así como con los derechos humanos. Tomamos como referencia la política de derechos humanos que aplica la Fundación.

Opinión de la plantilla y de la dirección

Encuestas a la plantilla

Las encuestas se han realizado durante el mes de enero, contando con el 97% de participación, casi la totalidad de la plantilla. Es importante destacar que durante el mes de junio, los/as trabajadores/as de la entidad realizaron un curso sobre conceptos básicos de igualdad y prevención del acoso, por lo que, en el momento de realizar las encuestas ya contaban con conocimientos más concretos sobre la materia.

Una vez analizados los datos, nos damos cuenta de que hay, en general, una buena percepción entre los trabajadores y trabajadoras sobre la igualdad que se ejerce dentro de la entidad. El 100% de las mujeres cree que existe paridad en cuanto a la igualdad de oportunidades, acceso al empleo o a la formación, y en el caso de trabajadores varones, estamos ante el 100%, igualmente.

También tenemos una respuesta muy positiva sobre si la empresa favorece la conciliación y si se conocen las medidas disponibles, ya que el 75% considera que sí. Además, para un 50% acogerse a estas medidas de conciliación no conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. No obstante, será un tema sobre el que actuar para mejorar los resultados.

Respecto a la necesidad de elaborar un plan de igualdad, el 100% de la plantilla encuestada considera que sí. Nos alegra comprobar la importancia y valor que se da a la realización de este Plan de Igualdad.

Por último, destacamos que el 100% de la plantilla encuestada nunca ha sufrido acoso sexual o de sexo dentro de la compañía. Además, el 100% sabría qué hacer en caso de sufrir algún tipo de acoso.

Encuestas a la dirección

Estas encuestas también se han realizado en el mes de enero, a 3 personas del patronato (3 hombres y una mujer).

Una vez analizados los resultados, vemos que se tienen buenas impresiones sobre la igualdad dentro de la empresa y sobre la implicación que tendrán los encargados dentro de sus departamentos para acometer los objetivos que se establezcan dentro del Plan de Igualdad.

Son conocedores de la existencia de protocolos sobre acoso y sobre qué actuaciones deberían de realizar en caso de presentarse alguna incidencia.

Todos coinciden en las mujeres no tienen menos oportunidades que los hombres, ni viceversa.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En relación con las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en el Diagnóstico, se definen objetivos generales y objetivos específicos asociados a diferentes áreas de análisis. Los objetivos específicos se recogerán mediante la Ficha de objetivos del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad persigue el cumplimiento de los siguientes objetivos generales:

- ✓ Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la organización de forma transversal; avanzando en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización; evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- ✓ Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Fundación Sieneva fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género; ni en futuras contrataciones.
- ✓ Cumplir con la legislación vigente en materia laboral que implique condicionamientos de igualdad.
- ✓ Sensibilización y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, revisando nuestros procesos de selección, así como buscando la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles, para fomentar la incorporación de mujeres profesionales en el desarrollo de los servicios; pretendiendo así promover equilibrio de hombres y mujeres en la empresa.

Se garantizará la igualdad de trato y acceso a los procesos selectivos independientemente de que sean hombres o mujeres. Únicamente se tendrán en cuenta las cualidades profesionales y si cumplen o no los requisitos para el puesto de trabajo.

De la misma manera, se usará un lenguaje no sexista y neutro en la publicación de anuncios de puestos vacantes.

Además, se promoverá que los responsables de los procesos selectivos estén formados y concienciados en los principios de igualdad a la hora de la selección de candidatos

B. FORMACIÓN

Concienciar y potenciar, a través de la formación, el respeto e igualdad en el trato hacia todas las personas

Facilitar el acceso de las personas trabajadoras a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada sin condicionantes de género.

C. RETRIBUCIÓN Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL

Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor, en consonancia con lo establecido en el Convenio Sectorial de aplicación. Mantener la inexistencia de brecha salarial por razón de sexo injustificada; en el caso de detectarse una brecha salarial, se establecerán medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

Revisar y mantener actualizada desde la perspectiva de género, las Fichas de Perfil de Puestos donde, por cada categoría profesional se describen exhaustivamente las tareas a desarrollar y las características que debe tener el/la candidata/a; así como la valoración de puestos de trabajo.

D. EJERCICIO CORRESPONSABLE

Fomentar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo, removiendo aquellos posibles derechos laborales adquiridos que pongan en riesgo esta conciliación o igualdad de trato entre trabajadores, sin condicionantes de género.

Mejorar las medidas conciliadoras y dar difusión de las mismas.

E. COMUNICACIÓN E IMAGEN

Revisar y garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres, libres de estereotipos de género.

Garantizar que los medios de comunicación y sus contenidos son accesibles y conocidos por todas las personas empleadas.

F. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Sensibilización y establecimiento de protocolo para prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa, y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres presentado nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad como ejecución de los valores propios de la entidad.

Las medidas y acciones que se detallan en el presente Plan tienen como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, asignando los recursos, departamentos y personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad se centra en las áreas identificadas sobre las que se considera oportuno actuar. A continuación, se detallan los objetivos y acciones concretas, en sus correspondientes fichas de medida:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y acceso a los procesos selectivos independientemente de que sean hombres o mujeres
Medidas/Acciones	• Se concienciará y formará, en los principios de igualdad, a las personas responsables de los procesos de selección. • Crear equipo de selección mixto (con presencia de hombres y de mujeres) para la selección, contratación y promoción del personal. • Se promoverá la publicación en anuncios de las ofertas de empleo, buscando una mayor recepción de candidaturas del sexo mas infrarrepresentado. • Se usará un lenguaje no sexista y neutro en la publicación de anuncios de los puestos vacantes. • Se promoverá la paridad en la realización de entrevistas a las personas candidatas siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios.
Personas destinatarias	Personas candidatas Dirección y personal que forma parte del proceso de selección
Cronograma de implantación	Año 2025/2026
Responsable	Gerencia, Departamento Recursos Humanos y responsables de departamento.
Recursos asociados	• Cuando sea necesario, plataforma web SAE para la publicación de ofertas. • Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	• Estudio de las candidaturas presentadas según el sexo. • Realización de informes anuales de las selecciones, desagregado por sexo, categorías y puestos de trabajo. • Análisis de las personas efectivamente incorporadas, desagregado por sexo.

FORMACIÓN

Objetivos que persigue	Concienciar y potenciar, a través de la formación, el respeto e igualdad en el trato hacia todas las personas Facilitar el acceso de los trabajadores a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada sin condicionantes de género.
Medidas/Acciones	• Realizar formaciones continuas sobre igualdad y no discriminación a toda la plantilla y especialmente a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. • Sensibilizar y dar formación específica sobre acoso sexual y/o por razón de sexo. • Facilitar la formación al personal: adaptación horarios, realizarla en jornada laboral o mediante sistema de compensación horaria. • Potenciar formación que favorezca la promoción interna • Solicitar a las entidades formadoras que use lenguaje no sexista y realicen la formación desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	A toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2025. revisiones anuales.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	• Plataformas e-learning • Proveedores externos (formación) • Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	• Estudio de las necesidades formativas de la empresa • Número de medidas propuestas y puestas en marcha • N° cursos realizados al año en la empresa, desagregados por sexo. • N° horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. • N° y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, desagregado por sexo de asistentes • Porcentaje de personas trabajadoras que han recibido formación básica en materia de igualdad, desagregadas por sexo

RETRIBUCIONES Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de trabajo de igual valor. Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la
-------------------------------	---

	transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.
Medidas/Acciones	• Revisar y realizar un estudio en profundidad de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva. • Actualización de tablas salariales y, en consecuencia revalorización de los puestos de trabajo, cuando así lo establezcan los convenios colectivos. • Control de las desigualdades en las mismas categorías profesionales. Mantener la inexistencia de brecha salarial por razón de sexo injustificada; en el caso de detectarse una brecha salarial, se establecerán medidas correctoras asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. • Realizar periódicamente evaluaciones de desempeño por puestos y realizar promociones de categorías profesionales cuando la valía y mérito propio de los trabajadores así lo requiera.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	2025/2026. Revisiones de forma anual
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	• Programa Nóminas. Registro retributivo. • Recursos Humanos • Valoración de puestos de trabajo
Indicadores de seguimiento	• Elaboración de informes retributivos anuales para detectar posibles desigualdades retributivas, desglosados por sexo y puesto de trabajo. • Desglose de los complementos salariales que se abonan, por sexo y categoría. • Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.
<u>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u>	
Objetivos que persigue	Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.
Medidas/Acciones	• Informar a la plantilla de los permisos retribuidos existentes • Adaptación y flexibilización de la jornada de trabajo (en la ordenación del tiempo), cuando sea necesario para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal
Personas destinatarias	A toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante el período 2025-2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Recursos Humanos. Canales de comunicación.
Indicadores de seguimiento	- Desglose del nº y %, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas (especificado por tipo de medida) - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

COMUNICACIÓN E IMAGEN	
Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres, libres de estereotipos de género. Garantizar que los medios de comunicación y sus contenidos son accesibles y conocidos por todas las personas empleadas.
Medidas/Acciones	- Revisar medios de comunicación, así como contenidos de toda publicación y comunicación interna y externa, actualizando lo necesario para asegurar que sea inclusiva y no sexista. - Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa, anuncios de oferta de empleo...).

Personas destinatarias	Todo el personal (interno y externo)
Cronograma de implantación	Año 2025-2026. Revisiones anuales.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	• RRHH • Medios de publicación y comunicación.
Indicadores de seguimiento	• Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados, y cambios realizados.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos que persigue	Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa, reconocer situaciones que pueden suponer una agresión como acoso sexual y por razón de sexo; así como establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos
Medidas/Acciones	• Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. • Difundir el protocolo de plan de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Dar a conocer los recursos disponibles para hacer frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo • Realizar actuaciones de información y sensibilización a toda la plantilla sobre el plan de prevención sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como los protocolos de actuación.
Personas destinatarias	A toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el año 2025.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	• Recursos Humanos. • Protocolo de prevención y actuación ante el acoso de la empresa • Normativa vigente al respecto • Sitios web y contacto de organismos oficiales a disposición en relación con la materia
Indicadores de seguimiento	• Nº y tipo de actuaciones de información/sensibilización del protocolo. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo (mediante realización de encuestas) • Nº personas trabajadoras que comunican ser víctimas de situación de acoso, desagregado por sexo.

4. COMISIÒN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÒN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación** tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, y estará compuesta por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Elisa Almenzar Ramírez, coordinadora de proyectos europeos
- Laura Mateos Cañestro, coordinadora de proyectos estatales y responsable de Igualdad

En representación de la plantilla:

- Cristina Pomares contreras, orientadora laboral
- Inmaculada Orduña Cazorla, orientadora laboral

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación** del Plan de Igualdad estará compuesta por representantes de la dirección de la empresa, y representantes de las personas trabajadoras, en número de 4 miembros en total, pudiendo ampliarse su número mediante acuerdo de sus integrantes en cualquiera de sus reuniones mediante votación y acta.

El Comité podrá reclamar informes, asesoría o participación no vinculante a entidades, organismos y personas externas a la entidad para la toma de decisiones o aplicación ejecutiva de medidas dentro del radio de acción del Plan de Igualdad.

Los integrantes del presente órgano formarán parte del mismo mientras dure su relación laboral con la entidad, salvo que sean removidos de sus puestos por acuerdo del Comité, por orden del órgano de dirección de la entidad o causen baja voluntaria en dicho órgano.

Las vacantes que se produzcan en el seno del comité se cubrirán en un plazo máximo de 3 meses.

Las funciones y obligaciones que llevará a cabo el Comité serán las siguientes:

- ✓ Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- ✓ Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- ✓ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa promoviendo su implantación. Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres cuando así lo exijan los resultados de los controles y seguimientos realizados.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad conforme a la planificación incorporada en el mismo:
- ✓ Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- ✓ Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- ✓ Recopilar todos los indicadores e hitos necesarios para poder realizar la evaluación de implantación del Plan de Igualdad.
- ✓ Controlar y evaluar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos marcados en el Plan.
- ✓ Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- ✓ Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres, asesorando al equipo Directivo.
- ✓ Reunirse una vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- ✓ Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección que será remitido formalmente a la Dirección para su inclusión en la Memoria de la entidad.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez cada seis meses, los restantes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por la mayoría integrantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la

Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

5. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento y revisión es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas. Se realizará regularmente de manera programada, verificando que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan, detectando posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución, y realizando su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Tras cada seguimiento se realizará un informe de seguimiento que incluyan análisis y valoración de la ejecución de las acciones, así como propuestas de modificación o mejora si fuera necesario.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

La fase de evaluación es la que permita analizar el desarrollo del plan en su conjunto, realizando una valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

En cada evaluación se redactará un informe de evaluación que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. En el informe de desarrollará el análisis y valoración de tres ejes principales: resultados, proceso e impacto.

La evaluación del plan es la fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida y formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizarán **Seguimientos anuales** (cada año desde la entrada en vigor del Plan); y se realizarán dos evaluaciones, una **evaluación**

intermedia (a los 2 años de entrada en vigor del plan) y una **evaluación final** (tres meses después de la finalización de su vigencia).

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados de los seguimientos junto a resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

	enero 2025	enero 2026	enero 2027	enero 2028
Seguimiento y revisión del Plan Igualdad y cada una de las medidas y objetivos				
Evaluación del Plan de Igualdad y cada una de las medidas y objetivos		<i>Evaluación intermedia</i>		<i>Evaluación final</i>

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización.

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:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del RD 901/2020.

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 empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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 empresa 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”

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 las mismas 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.