



Plan de Igualdad de Género

2025 - 2028

Política	Versión: 1.01	Realización: 10/12/2024
Plan de Igualdad de Género	Elaborado por: Mesa de Negociación	Aprobado: 11/12/2024
	Aprobado por: Dirección General Comisión de Igualdad	Revisión:

Contenido

1. Introducción a Save the Children.....	
2. La Organización.....	
3. Compromiso institucional y cultura organizacional respecto a toda identidad de género.....	
4. Marco Legal del Plan de Igualdad.....	
5. Definiciones.....	
6. Principios que rigen el Plan de Igualdad.....	
7. Objetivos del Plan de Igualdad.....	
8. Partes que conciertan el Plan de Igualdad.....	
9. Ámbito personal, territorial y temporal.....	
10. Informe del diagnóstico de situación.....	
11. Resultados de la auditoria retributiva.....	
12. Definición y descripción de objetivos y medidas.....	
13. Calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas.....	
14. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	
15. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación.....	
16. Procedimiento de modificación y/o revisión del Plan de Igualdad de Género.....	

1. Introducción a Save the Children

Somos la organización independiente líder a nivel mundial en el trabajo a favor de la infancia. Trabajamos en más de 120 países luchando por los derechos de los niños y las niñas, y ayudándoles a desarrollar su pleno potencial.

Nuestra misión. Impulsar avances significativos en la forma en que el mundo trata a niños y niñas, con el fin de generar cambios inmediatos y duraderos en sus vidas.

Nuestra visión. Un mundo en el que todos los niños y niñas tengan asegurado el derecho a la supervivencia, la protección, el desarrollo y la participación.

Save the Children se fundó en 1919 por Eglantyne Jebb. El 19 de mayo, Eglantyne Jebb y su hermana Dorothy Buxton fundan Save the Children en un acto multitudinario celebrado en Londres. En pocos meses consigue recaudar una enorme suma de dinero para alimentar a miles de niños austríacos y alemanes, principales víctimas de los efectos de la Gran Guerra. Nuestra primera respuesta a una emergencia humanitaria.

En 1924, la Sociedad de Naciones adopta la Declaración de los Derechos del Niño escrita por Eglantyne un año antes. Cinco puntos fundamentales para la historia que contienen los principios básicos de protección de la infancia. Gracias a nuestra fundadora y a su trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño, fue adoptada por Naciones Unidas en 1989, y ratificada por la mayoría de los países del mundo.

A lo largo de los años, Save the Children fue creciendo apoyando la visión de su fundadora y compartiendo un objetivo común: Mejorar la vida de niños y niñas en todo el mundo.

En la actualidad, hemos cumplido 100 años haciendo lo que mejor sabemos hacer: defender los derechos de la infancia; llegando a 55 millones de niños y niñas en más de 120 países de todo el mundo cada año.

2. La Organización

La Fundación Save the Children, (SCE) es una de las casi 30 organizaciones miembro de la Alianza Save the Children: Un conjunto de organizaciones en todo el mundo que lucha a favor de la Protección y Derechos de la Infancia.

Para aunar recursos y ser más eficaces en nuestras acciones, las 30 organizaciones miembro crean Save the Children Internacional (SCI). Una estructura transversal que coordina, organiza y ejecuta las acciones de mayor impacto o de ámbito más global a través de la aportación de recursos del resto: económicos, técnicos, de personal.

En SCE apoyamos y ayudamos a contribuir a las acciones globales de SCI además de desarrollar nuestras propias acciones a nivel de Cooperación y Acción Humanitaria (Internacional), Intervención Social (Nacional) e Incidencia Social y Política (nacional, europea e internacional).

Precisamente esas tres áreas de acción son las tres direcciones más importantes de SCE, las que aportan valor y generan cambios en la vida de los niños y niñas de todo el mundo.

Sin embargo, este trabajo no sería posible sin la Dirección de Comunicación y Fundraising, quienes trabajan de forma incansable para visibilizar todas las acciones de SCE a favor de la Infancia y conseguir recursos para que nuestros programas puedan tener un alcance más significativo cada día.

Por último, nos encontramos cuatro áreas de soporte y servicios: Transformación Digital, Estrategia e Innovación, Recursos Financieros y Personas y Desarrollo Organizativo; cuyo objetivo y fin último es facilitar el trabajo y las herramientas de las direcciones, ayudando así a alcanzar y conseguir los objetivos de la Organización.

3. Compromiso institucional y cultura organizacional respecto a toda identidad de género

El presente documento tiene el objeto de definir y plantear las acciones que permitan a Save the Children España ser conocida como una de las organizaciones del tercer sector cuyas políticas y prácticas son ejemplo de excelencia y garantía de Igualdad de Oportunidades. Para ello, Save the Children España plantea un PLAN de IGUALDAD que permita: *Promover el principio de igualdad de trato por género, diversidad funcional o de raza, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.*

Save the Children afronta este nuevo Plan de Igualdad con la voluntad de centrar su trabajo en la igualdad de género y la cultura organizacional y así lo recoge en su Acciones/Objetivos establecidos por la organización para este año 2025.

Save the Children, asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna basada en la colaboración, la integridad y la responsabilidad ante terceros, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas. El artículo 14 de la Constitución española, enuncia el principio jurídico universal de igualdad y declara que todos los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

1. CUMPLIMIENTO LEGISLACIÓN VIGENTE Y NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD FUNCIONAL Y RAZA
 - a. A través del alcance en las cuotas de los colectivos sub-representados en la organización.
 - b. A través de un plan de Sensibilización, comunicación y formación en materia de igualdad de oportunidades.
 - c. El cumplimiento de un Protocolo de actuación ante casos de acoso y discriminación por razón de sexo o género

1. SER UNA ORGANIZACIÓN REFERENTE EN LA PROMOCIÓN DE UNA MAYOR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, FOMENTANDO LAS MEDIDAS QUE PERMITAN EL AVANCE EN LAS MISMAS
 - a. Ir más allá del cumplimiento de cuotas de colectivos sub-representados y establecer canales y políticas de contratación que favorezcan, atraigan y fomenten el talento más allá de las diferencias en género, diversidad funcional o de nacionalidad.
 - b. Estableciendo medidas y prácticas innovadoras, eficientes y reconocidas que mejoren la conciliación e integración de cualquier persona trabajadora de Save the Children en su vida profesional y personal.

4. Marco Legal del Plan de Igualdad

En marzo de 2007 se publicó en el BOE la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

El principio de la **Igualdad es un principio jurídico universal**, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y prescribe la aplicación de medidas positivas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Posteriormente se publicaron Reales Decretos que ampliaron el desarrollaron de esta ley:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **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.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad nace por tanto con vocación de constituirse como un marco ajustado a nuestra realidad y nuestra vivencia, que garantice que todos los profesionales de Save the Children tenemos las mismas oportunidades.

5. Definiciones

Según el Ministerio de Igualdad, se define el concepto de igualdad en diferentes ámbitos y contextos:

- Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley.
- Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

De cara a asegurar y garantizar el correcto entendimiento de las definiciones que establece la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y una interpretación común, la organización establece este apartado para clarificar las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007. Cualquier otra definición no reproducida aquí, que esté incluida en la Ley o en la legislación que aplique sobre la materia, será igualmente de aplicación a los efectos de este documento.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres**
Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo**
El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, 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.
- **Discriminación directa e indirecta**
Se considerará **discriminación directa** por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**
Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se considerará en todo caso discriminatorio el **acoso sexual** y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Acoso moral o mobbing**
Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad**
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias**
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**
Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
 - **Acciones positivas**
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
 - **Tutela jurídica efectiva**
Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**
De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
 - **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores):**
El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

6. Principios que rigen el Plan de Igualdad

Save the Children elabora el presente Plan de Igualdad, rechazando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional, basándose en los siguientes **principios**:

- Se elabora para toda persona que forma parte de la organización (no está dirigido exclusivamente a las mujeres)
- Establece la participación y el diálogo como herramienta de trabajo de todas las partes
- Es un plan dinámico, abierto a cambios y nuevas medidas en función de la detección de necesidades surgidas.
- Fija un camino continuo de renovación y mejora, en el que se establecen objetivos, estrategias y prácticas concretas que hay que adoptar para su consecución
- Establece sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados
- Transversaliza el género como principio rector y estrategia efectiva hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- Su origen es la naturaleza correctora y preventiva que elimine posibles discriminaciones futuras por razón de sexo.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos principales en los que se sustentará el plan de acción y sobre los que se trabajarán serán:

1. Cumplimiento legislación vigente y normativa interna en materia de igualdad de género, diversidad funcional y raza.
2. Ser una organización referente en la promoción de una mayor igualdad de oportunidades, fomentando las medidas que permitan el avance en las mismas.
3. Pero más allá de quedarse en esos términos la organización desea defender y promover una mayor igualdad de oportunidades, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad, tolerancia, respeto y mérito.

8. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora durante un periodo de 6 meses (julio'24 - diciembre'24).

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad, ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la Fundación y de las personas trabajadoras, distinguiendo, en los términos exigidos por el artículo 5.3 del RD 901/2020, entre los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras (representados por las Organizaciones Sindicales más representativas y representativas del sector y con legitimación para formar parte del Convenio Colectivo de aplicación que contestaron a la convocatoria enviada por la Empresa).

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Save the Children se compone de un total de 12 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por:

En representación de la Fundación, han intervenido los responsables y referentes de las direcciones de Personas y Desarrollo Organizativo, Dirección Territorial, y Centros Propios representada por las siguientes personas:

- D^a. Laura Viviana Vilares Zancada como Directora de Personas y Desarrollo Organizativo.
- D^a. Beatriz Saiz Francisco como Responsable de Relaciones Laborales y Cumplimiento.
- D. Rodrigo Hernández como Director de la Sede Territorial de la Comunidad Valenciana.
- D. Alejandro Benito como Responsable Centros Propios.
- D. Miguel García Monge como Responsable de Personas, Data y Bienestar.
- D^a. Mónica Varela Gil como Especialista Jurídico.

En representación de los centros de trabajo con y sin representación legal de las personas trabajadoras han intervenido representantes de los diferentes Comités de Empresa de la organización, la Federación Estatal de CCOO y la Federación de UGT, representadas por las siguientes personas:

- D^a. Ana Isabel Zapata en representación de Sevilla, Málaga y Almería.
- D^a. Andrea Levin Judengloben en representación de Comunidad de Madrid, Melilla, Canarias y personal expatriado.
- D^a. Lourdes Sanchez-Archidona en representación de Comunidad de Madrid, Melilla, Canarias y personal expatriado.
- D. Yohara Quilez en representación de Valencia, Mislata, Paterna y Alicante.
- D. Emilio Andrés Oliver (CCOO) en representación de Canovelles, Barcelona, Barakaldo, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Irún e Illescas.
- D^a. Nieves Martinez Ten (UGT) en representación de Canovelles, Barcelona, Barakaldo, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Irún e Illescas.

Dichas personas acuerdan **constituir el Comité de Igualdad de Género**, como órgano paritario destinado a analizar, diseñar y acordar un plan de Igualdad de Género a través de la consulta, seguimiento y acuerdo de un análisis situacional y un plan de medidas para la Fundación en Materia de Igualdad.

9. **Ámbito personal, territorial y temporal**

La política presentada y aprobada en este documento hace referencia a todo el personal de Save the Children España: ya sea personal laboral, en prácticas o voluntariado, aceptando realizar y cumplir la política en materia de comportamientos, valores, comunicación, formación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de la organización.

La vigencia de este Plan será de 4 años, 2025-2028, estableciendo su revisión y reformulación de forma anual.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros que se creen durante su vigencia y a todos los profesionales que puedan incorporarse a los mismos siendo a día de hoy: Las Palmas, Tenerife, Melilla, Sevilla, Málaga, Almería, Valencia, Mislata, Paterna, Alicante, Canovelles, Barcelona, Barakaldo, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Irún, Illescas, Fuenlabrada, Parla, Leganés y Madrid.

Las partes comenzarán la negociación seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan (junio 2028).

10. **Informe del diagnóstico de situación**

Una vez realizada la fase de diagnóstico en materia de género con los datos de 2023 (datos facilitados por gestoría externa a diciembre de 2023) y entregada la documentación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras con su posterior negociación, análisis y validación; se detallan y concluyen diferentes apartados con criterios admitidos por instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

A nivel de conclusiones, se pudieron extraer las siguientes en cada uno de los siguientes apartados:

- Estructura y clasificación profesional

A cierre de diciembre de 2023, Save the Children España tenía una **plantilla de 611 personas**, donde las **mujeres representan un 78% y los hombres el 22%**. Existe una **distribución de plantilla desequilibrada** según la Ley de Igualdad (60-40%), tanto **a nivel global, de direcciones, como por posiciones**.

Save the Children **debe intentar ir equilibrando la plantilla a nivel de género** hasta tener un 50/50 (+/- 10%).

La segregación horizontal y vertical sigue siendo un desafío, con una infrarrepresentación femenina en niveles jerárquicos superiores y en ciertos sectores profesionales.

- Acceso al empleo

Save the Children dispone de una política de reclutamiento y selección que intenta priorizar el desarrollo y movilidad interna. En todos los procesos de selección se valora cualitativamente la motivación e implicación por la infancia y la organización y de forma cuantitativa y categórica la experiencia, competencias y conocimientos de las candidaturas interesadas.

Con el objeto de conocer y poder analizar más en detalle cómo funcionan los procesos de reclutamiento y selección, sería conveniente poder dar seguimiento y obtener indicadores recogiendo información sobre: fuentes de reclutamiento, equipo encargado, el número de mujeres y de hombres presentados y que van superando cada una de las fases del proceso.

- Promoción y movilidad interna

La dirección tiene el compromiso de priorizar el talento interno, comunicando toda posición de manera interna a todo y toda profesional para que, antes de valorar posibilidades externas, el personal interno tenga la posibilidad de acceder a promociones o movilidad.

Los índices globales indican que hay una mayor movilidad interna de las mujeres frente a los hombres, a nivel general, pero, según el nivel de responsabilidad y jerarquía es mayor, el acceso al empleo por parte de las mujeres es menor. Mientras se estabiliza la tendencia de la organización, se debe cuidar la proporción de la misma en todos los niveles.

Serían necesarias más herramientas de seguimiento para poder analizar cada movimiento de manera ágil y poder corregir o vigilar posibles tendencias que pongan en riesgo la igualdad de género a la hora de promocionar o movilizar al personal.

- Retribución
Save the Children distribuye su sistema de remuneración por niveles y categorías definidas y descritas en su Convenio Colectivo donde se engloban los diferentes puestos según impacto, responsabilidad y funciones.
A nivel de salarios promedios de la organización vemos que tanto a nivel de salario base como percepciones por complemento los hombres tienden a cobrar más que las mujeres.
Si el análisis lo hacemos por la distribución del total de personas trabajadoras según su categoría profesional, el promedio salarial de la plantilla es superior en los niveles de responsabilidad de los hombres hacia las mujeres, pudiendo observarse diferencias entre cada nivel con respecto a la media a favor de los hombres.
Save the Children debe hacer un esfuerzo en regular que, para 2028 la proporción entre diferentes niveles salariales guarden una mayor relación proporcional.

- Formación
No se distingue en materia de género de su plantilla a la hora de identificar necesidades formativas y planifica y programa el contenido de las mismas en base a planes operativos y estratégicos de la organización.
La formación se entiende como un valor integrado en la estrategia de la organización, que se refleja en un plan de formación anual, basado en las necesidades formativas detectadas de la totalidad de la plantilla.
Si bien el acceso y la ejecución de las formaciones parece seguir la misma tendencia de representación por género de la organización vemos como hay mayor infrarrepresentación femenina en los niveles superiores de convenio.

- Movimientos laborales
A nivel de altas y bajas, los datos muestran la misma tendencia y proporcionalidad que refleja la proporción de género de la organización. Vemos un mayor uso de determinadas contrataciones temporales cuando hablamos de mujeres (interinidades parciales u obras o servicios) que con hombres.
No se observan diferencias significativas por género a nivel de permisos en proporción y tendencia de la Fundación.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Save the Children cuenta con medidas de conciliación interesantes y que mejoran el Estatuto de los Trabajadores, con la intención de aportar valor añadido y mejorar las condiciones de los equipos a través de:
 - o Calidad en el Empleo,
 - o Desarrollo Personal y Profesional
 - o Flexibilidad temporal y espacial
 - o Apoyo al círculo personal de profesionales
 - o Igualdad y Corresponsabilidad
 De cara a 2025 la idea es seguir mejorando las medidas en materia de conciliación y analizar cómo podemos adaptarnos para ser una organización donde prime el bienestar de nuestras trabajadoras y trabajadores.

- Sexismo y acoso sexual.
La organización dispone de regulación interna y de un Protocolo de actuación para la Prevención del Acoso y discriminación sexual. Se pretende dar más difusión de cara a la prevención del acoso y discriminación sexual y realizar acciones de sensibilización asociadas al mismo.
Durante la negociación de este plan, la Comisión Negociadora revisó el **Protocolo de Acoso** y su actualización se difundirá junto con la puesta en marcha y comunicación del Plan de Igualdad.

- Comunicación interna.
Los canales de comunicación interna utilizados con mayor frecuencia para comunicar acciones con enfoque de género o ligadas al plan de igualdad han sido la newsletter (semanal), que recibe toda persona de la organización: profesionales, voluntariado y prácticas; y la Hora Save the Children (de carácter mensual), que también es accesible a todo el mundo.
Como manera de trabajar la integración y enfoque de género la organización intenta visibilizar y sensibilizar en la materia tanto a nivel de comunicación externa: mejorando el manejo del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y campañas. Esto lo hemos podido ver reflejado en un manual de lenguaje inclusivo y una sesión informativa a toda la plantilla sobre su uso.

A parte, se realizaron varias comunicaciones de carácter específico por diferentes canales asociadas al 8 M, Plan de Igualdad y al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
Se debe seguir fomentando y aumentando las acciones en esta línea de trabajo.

11. Resultados de la auditoría retributiva

La Fundación Save the Children realiza una valoración de puestos de trabajo que facilita la realización del registro y auditoría retributiva; y cuya vigencia será acorde a la duración del plan y que se revisará de manera anual en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) elegido por la Fundación Save the Children, está basado en el presentado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que permite diseñar el SVPT con perspectiva de género compuesto por una lista de factores y subfactores, agrupados en las categorías que se establecen en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Una vez obtenida esa valoración de puestos de trabajo, la realización del registro retributivo determina que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los datos extraídos por People Matters en la auditoría externa retributiva concuerdan y verifican que:

- En Retribución Total Anual (RTA), hay diferencia del 4,7% en promedio y 7,4% en mediana a favor de los hombres.
- En Retribución Fija Anual (RFA), existen diferencias a favor de los hombres en 4,2% en promedio y 7,6% en mediana.

Esta diferencia entre salarios promedio y mediana puede deberse a la distribución de la plantilla, donde los hombres se ven más representados en los niveles superiores.

Tanto este diagnóstico como el registro retributivo permitieron que la Comisión de Igualdad, en su acta final, en fecha de 11 de diciembre de 2024 dieran el visto bueno a la relación de datos existentes entre diagnóstico situacional, valoración de puestos de trabajo y registro retributivos y se comprometieran a reducir las diferencias económicas de cara a las siguientes auditorías salariales.

12. Definición y descripción de objetivos y medidas

A continuación, agruparemos las medidas en función de los ejes consensuados e identificados en el diagnóstico que permitirán avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y toda identidad de género:

Acceso al Empleo y Promoción interna

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Promover el desarrollo profesional para facilitar el acceso a movilidad y promoción interna.	Analizar y asociar la evaluación de desempeño y de los planes de desarrollo con las necesidades formativas detectadas.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nº de promociones realizadas y desagregadas por género Informes semestrales compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	HRBP	Inmediato Semestral
	Difundir y publicar los criterios de selección de personal, así como las posiciones vacantes por diferentes canales para fomentar la visibilidad y alcance de los movimientos internos.	<ul style="list-style-type: none"> Criterios y fases de selección en iPeople Vacantes semanales por mail y en iPeople. Accesibles siempre a través de la web a DPT e inscripción. 	HRBP	Inmediato Semestral
	Garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad tengan acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria, especialmente aquellas personas para las que cubrir la vacante pudiese suponer un aumento de su contrato y de su jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de vacantes ofertadas y cubiertas de manera interna y externa (<i>segmentados por género como medida de control de la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo</i>). Informe semestral compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	HRBP Laboral	Inmediato Semestral
Disminuir la subrepresentación femenina en diferentes espacios, territorios y direcciones a través del acceso al empleo y promoción interna.	Promover una mayor concienciación en materia de género en los procesos de selección, identificando posibles sesgos de manera previa y trabajando sobre los mismos además de disminuir la subrepresentación femenina de diferentes ámbitos.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de un taller de reclutamiento y selección para toda persona responsable que participe en procesos de selección, de manera trimestral (<i>obligatorio una vez al año</i>). Seguimiento y repaso a la representatividad masculina/femenina del área dentro de las entrevistas de perfil al iniciar los procesos de selección y de las candidaturas durante el proceso en curso por parte del o de la HRBP, y, contabilizando las veces que se realizan medidas de discriminación positiva: a igualdad de perfil, se prioriza a la candidata. No existen áreas, territorios o niveles con diferenciación del 10% de la tendencia general. Informes semestrales compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, indicando en el informe semestral la motivación por la que se selecciona un perfil masculino sobre una candidatura femenina en las áreas y niveles donde las mujeres están infrarrepresentadas. 	HRBP Laboral	Inmediato Semestral
Valoración estilo liderazgo feminista	Valorar la aplicación de principios feministas y valores para ir incorporando aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la valoración y percepción de la plantilla de las puntuaciones obtenidas en 2024 en los apartados de liderazgo y percepción de igualdad de género. Incluir en entrevistas de salida/cuestionario una pregunta abierta sobre estilo de liderazgo, y compartirla con responsable y Dirección (<i>siempre que la persona saliente lo apruebe y se vele por la confidencialidad</i>) para identificar mejoras en cuidados y estilos de liderazgo feministas. 	HRBP Cultura y Talento	Inmediato Semestral

Retribución

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Identificar diferencias salariales a entre hombres y mujeres a nivel: general, dirección y categoría.	Asegurar el cumplimiento de igualdad retributiva para mujeres y hombres en la organización. Reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres en base a criterios transparentes, objetivos y vinculada al ejercicio presupuestario de la organización: <ul style="list-style-type: none"> Elaborar una política retributiva Elaborar un informe/auditoria de retribución 	Informe de Auditoría Salarial bianual que exponga resultados de: <ul style="list-style-type: none"> Reducción de brecha salarial en la mediana del 2% en los dos primeros años. Reducción del 1% los dos siguientes años. 	Dirección Laboral	Bianual Q3 2026 Q3 2028

Formación

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Formación sensible al enfoque y a la igualdad de género, respondiendo a las necesidades organizativas y al desarrollo profesional de los y las profesionales.	Publicación del Plan de Formación en el Portal de iPeople.	<ul style="list-style-type: none"> Publicación en iPeople y comunicaciones trimestrales en newsletter 	Cultura y Talento	Q2 2025 Anual
	Vigilar acceso igualitario a hombres y mujeres (dirección/nivel) a formación y desarrollo. Puesta en marcha de acciones formativas, medidas en: horas, personas, horarios, solicitudes/rechazos, bonificación y costes asociados por nivel y dirección y disgregados por género; además de diferenciar las formaciones de acogida, desarrollo, voluntarias y a demanda que ofrece la organización, que garanticen que el acceso a las mismas es proporcional en género e igualdad de oportunidades y atendiendo a las necesidades detectadas de cada área.	<ul style="list-style-type: none"> Informes semestrales compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad 	Cultura y Talento	Semestral Q2 / Q4
	Detectar las necesidades formativas para la promoción de mujeres en categorías: III-5 & III-6, analizando y asociando el desempeño con el acceso a esas necesidades formativas, y facilitando la movilidad y promoción interna de las mujeres indicadas.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nº de mujeres en categorías III-5 & III-6 con desempeño notable. Identificar el nº de mujeres en categorías III-5 & III-6 que mejoran condiciones en: <i>jornada, contrato o posición</i>. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad 	HRBP	Semestral Q2 / Q4
Sensibilización y formación en materia de igualdad de género para toda la plantilla	Diseñar y poner a disposición formación voluntaria de lenguaje inclusivo de carácter anual y en acogidas (<i>y obligatorio para responsables, y áreas de Comms Interna y Externa</i>) para toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar el 50% de participación de la plantilla media anual: entre acogida y anual. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad 	Cultura y Talento	Anual Q2 / Acogidas
	Diseñar y poner a disposición de toda la plantilla una formación sobre identificación, prevención y actuación frente a situaciones de discriminación y acoso	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar el 75% de toda la plantilla formada & 100% de Mandos Intermedios & Dirección al finalizar el plan de Igualdad, poniendo especial hincapié al personal pendiente cada año. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad 	Jurídico	Anual Q2 / Acogidas
	Identificación de necesidades en cuanto a conocimientos y habilidades relacionadas con la perspectiva de género, establecer cuáles son los temas más urgentes y relevantes en cada área y diseñar un plan formativo que aborde las necesidades específicas.	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de acciones formativas de al menos 5 áreas para 2025 Plan formativo diseñado para cada área y perfil profesional de dicha área, diferenciando esas formaciones: organizativas, por área e individuales; para 2025 Formado al menos el 80% del personal de todas las áreas a partir del 2026 	Cultura y Talento Grupo Género Transversal	Inmediato
Formación a los equipos de formulación con perspectiva de género e interseccional para integrar el enfoque en nuestros programas como principio para nuestro impacto en materia de igualdad.	Diseñar y poner a disposición formación en formulación con perspectiva de género e interseccional al equipo de personas que formula proyectos: <i>Programas Internacionales, en España Advocacy y PDO</i> .	<ul style="list-style-type: none"> 70% del personal que formula proyectos ha recibido esta formación. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad 	Cultura y Talento Grupo Género Transversal	Anual Q4
Formación de liderazgo con perspectiva de género	Realizar cursos de formación <u>sobre liderazgo con perspectiva de género</u> con especial foco en la participación y sensibilización de mandos intermedio y directivos.	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar el 90% del personal con mandos intermedio y directivos al finalizar el plan. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Cultura y Talento Grupo Género Transversal	Inmediato
	Realización de curso de formación dirigido al personal directivo y coordinación relativo al contenido del presente Plan de Igualdad, así como de los procedimientos de solicitud y disfrute de las medidas, desplegando la información de este a la totalidad de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Al menos una sesión en reunión de responsables para dar difusión a medidas del plan. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección PDO	Inmediato
Formación en materia de igualdad a la Comisión de seguimiento	Las personas pertenecientes a la Comisión de seguimiento recibirán formación específica en políticas de igualdad de mínimo 50h durante todo el plan de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar el 90% de la comisión al finalizar el plan. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Cultura y Talento Grupo Género Transversal	Inmediato

Conciliación

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Conocer las necesidades de conciliación solicitadas o que interesan a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una encuesta periódica (bi-anual) para conocer las necesidades de conciliación. Informe de resultados de la encuesta. 	Talento y Cultura	
	Generar un catálogo de medidas de conciliación que contemple las actualizaciones dispuestas en: <i>Estatuto y Reales Decretos</i> ; junto con las vigentes del: <i>Convenio Propio y el de Intervención y Acción Social</i> .	<ul style="list-style-type: none"> Generar un catálogo de medidas donde confluyan los permisos y acciones vigentes, y mantenerlo actualizado según se vayan llegando a acuerdos o exista nueva legislación. Campaña de comunicación y espacio en la intranet para difundir las medidas impactando en el 85% de la plantilla (comunicación trimestral, incorporándolo en el on-boarding y antes de la vuelta de los periodos vacacionales para asegurar alcance al nuevo personal). 	Laboral HRBP	Q2 2025 Anual
Modelo de Trabajo flexible	Teletrabajo para el personal de Att. Directa ampliando este al tiempo de gestión, cuando se cumplan: <ol style="list-style-type: none"> Superación del periodo de prueba Buen desempeño y actitud No interfiera en el desarrollo de ninguna actividad vinculada a su puesto, No se tenga que extraer documentación sensible del centro de trabajo TICs dará orientaciones y directrices en Seguridad con equipos propios El responsable lo apruebe semana a semana. Adaptación específica del modelo de trabajo dado que no es el de estructura.	Mayor índice de compromiso e implicación de los equipos, teniendo como indicadores una <ul style="list-style-type: none"> Mayor puntuación (73) en la encuesta de compromiso Adhesión a un modelo de trabajo del 90% del colectivo. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Transformación Digital	Q4 2025 Anual
	Mayor flexibilidad de entrada (08:00 a 10:00) en el horario habitual para el personal de Estructura . <i>*siempre y cuando por circunstancias de la actividad, y únicamente de manera puntual, se convoquen antes.</i>			Dirección Laboral
	Se establece, durante un máximo de 30 días, una adaptación del horario (y posibilidad de teletrabajo) para favorecer la conciliación en situaciones: <ul style="list-style-type: none"> Viudedad del trabajador o trabajadora. Cuidado de personas dependientes hasta 2º grado de consanguinidad. Hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad. Hijos, hijas y mayores dependientes en situación de enfermedad grave. De familiares o convivientes de hasta 2º grado de consanguinidad en caso de enfermedad grave (<i>tratamiento ambulatorio quimioterapia, diálisis...</i>) Se deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida. El disfrute de esta medida se deberá comunicar con la mayor brevedad posible de manera expresa y por escrito a su responsable directo. En caso de que no se apruebe la solicitud, el/la responsable deberá indicar a la Comisión de Seguimiento de los motivos de por qué no puede dar el permiso al o la profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se acogen a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
Mejora en las condiciones de Maternidad, Paternidad y de otras Personas dependientes	En el caso de las familias monomarentales/monoparentales, el permiso de maternidad será de 32 semanas incluida lactancia , con un declara de responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se acogen a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	Establecer una mayor flexibilidad laboral a través del teletrabajo para favorecer el acompañamiento durante el periodo de adaptación escolar. Posibilidad de teletrabajo en periodos de adaptación infantil para hijos e hijas de 0 a 6 años incluidos hasta final del mes del PERIODO DE ADAPTACIÓN del NIÑO o la NIÑA.	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acogan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	Posibilidad de reincorporación paulatina al modelo híbrido de trabajo para el personal de Estructura después de un permiso por maternidad y/o paternidad : <ol style="list-style-type: none"> 1 día de trabajo presencial hasta que el o la recién nacida cumpla 8 meses 2 días de trabajo presencial hasta los 11 meses Modelo normal a partir del año. Aplicable también a los niños y niñas que han sido acogidos y/o adoptados. 	Mayor índice de compromiso e implicación de los equipos, teniendo como indicadores una <ul style="list-style-type: none"> Mayor puntuación (73) en la encuesta de compromiso Adhesión a un modelo de trabajo del 90% del colectivo. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	Facilitar la participación de hijos e hijas de profesionales, sin coste, en las actividades de la organización facilitando la conciliación familiar y laboral, según los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> Sin interferencia en la actividad profesional de la persona trabajadora: <i>preposición ante el grupo, horarios de entrada y salida, reuniones de equipo, etc.</i> Sin relación directa entre padre o madre y el grupo participe del hijo o la hija. Sin riesgo de cara al financiador de la actividad. Política de salvaguarda a efectos de que el niño o la niña es un participante más. Trabajar sin diferenciar con el resto de participantes y familias. Orden de priorización: monomarentales/monoparentales > Educadoras-es/Monitoras-es > Cdo. Pedagógica > Cdo. Familias > Psicólogas > Cdo. CRIA > Otras posiciones. 2025 comenzaría con un pilotaje en Andalucía y CAM en el verano, donde se concentrarán las solicitudes (estudiando la posibilidad de ubicar a personas trabajadoras solicitantes en el mismo campamento, pero en distinto grupo) y con una ampliación mínima de 8 y máxima de 10 plazas en cada territorio.	Indicadores de seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> Nº solicitudes Nº participantes Evaluación del equipo educativo Evaluación de las personas beneficiarias Se valorará ampliar a otros campamentos y/o actividades según los resultados.	CRIAs Impulsa HRBP	Q3 2025 Anual

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Mejora en las condiciones de Maternidad, Paternidad y de otras Personas dependientes	<ul style="list-style-type: none"> Excedencia con reserva de puesto por cuidado de hijo o hija (menor de 3 años) hasta que el niño o la niña cumpla 2 años, tanto por nacimiento, adopción o acogimiento. Esta excedencia con reserva de puesto se amplía hasta que el niño o la niña cumpla 3 años en los casos de que estos tengan necesidades especiales, problemas de salud, discapacidad o dependencia certificada. <p>Siempre y cuando se soliciten en todos estos casos en un único periodo. Esto no limita las excedencias ya contempladas por cuidado con una duración menor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acojan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	Piloto en: <i>Euskadi, Catalunya y Comunidad Valenciana</i> ; durante el primer año para analizar la implicación en gestión, coste e impacto de un permiso retribuido por el tiempo para acudir o acompañar a hijos e hijas menores de 16 años a tutorías, de una hora al año por hijo e hija, y se valorará ampliar el tiempo anual por petición expresa para situaciones especiales, mediante certificado médico o informe del tutor o tutora. Tras el pilotaje, la comisión de seguimiento valorará la extensión al resto de territorios o su modificación para reajuste de la medida.	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acojan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	Tiempo para acudir o acompañar a padres/madres, hijos/as y hermanos/as a citas y gestiones en los centros de atención social de las Administraciones Públicas, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización del trámite administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acojan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	Reduciendo del periodo mínimo para solicitar excedencia voluntaria de 4 a 3 meses.	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acojan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de evaluación de riesgos de puestos para explicitar el riesgo frente agresiones y exposición a enfermedades contagiosas a Att. Directa. Evaluación de riesgos individualizada garantizando la posibilidad de teletrabajo si el servicio de Prevención (<i>Quirón Prevención</i>) lo recomienda (Apto con limitaciones) o procediendo a estimar la baja por riesgo de embarazo por la mutua (<i>FREMAP</i>). <p>En los intervalos de respuesta entre Quirón y FREMAP, la organización valorará medidas de adaptación del puesto tales como: reducción de horas presenciales, teletrabajo si las funciones lo permiten y adaptación de horario; que permita el trabajo en la mejor de las condiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual sobre el uso y disfrute de la medida. Informes de riesgos realizados y entregados a la mutua para evaluación individual. Revisar y actualizar el procedimiento de comunicación de personas especialmente sensibles. 	Dirección Bienestar & PRL	Q3 2024 Anual
	<ul style="list-style-type: none"> Habilitar en las sedes y centros propios espacios destinados a la lactancia (<i>los cuales, dependiendo de las características y disponibilidad de los mismos pueden no ser exclusivos</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y adecuación de los espacios. Nº de centros adaptados. 	PRL & Bienestar Finanzas	Q3 2025
	Derecho a la desconexión digital para garantizar fuera del tiempo convencionalmente establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar; al igual que aminorar los efectos negativos de la doble presencia, salvo que el rol o funciones de los puestos requieran disponibilidad y atención.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una Política de Desconexión Digital en SCE. Difusión de la medida por canales de comunicación: newsletter, iPeople Incorporación de la medida en el welcome pack / acogida 	Dirección Jurídico	Inmediato Anual
Mayor flexibilidad y amplitud de permisos retribuidos y no retribuidos	En caso de fallecimiento de familiar de 1º grado o pareja, hasta 10 días naturales permiso retribuido + 5 días naturales de permiso no retribuido desde momento de fallecimiento. <ul style="list-style-type: none"> No se contará como día de permiso si el fallecimiento ocurre finalizada la jornada laboral, empezando a contar desde el día siguiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acojan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual
	<ul style="list-style-type: none"> Aquellas personas con un año de antigüedad podrán acogerse a un permiso sin sueldo de mínimo 15 días y máximo 3 meses con reserva de puesto de trabajo, cada dos años. 	<ul style="list-style-type: none"> Se valorará la adhesión por la cantidad de personas que se acojan a la medida. Informe anual compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Dirección Laboral	Inmediato Anual

Comunicación

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Unificar y consolidar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio para el conjunto de la organización.	Realizar un uso más explícito y completo del lenguaje inclusivo también a nivel de imágenes e integrarlo dentro de la documentación del pack de bienvenida / acogida.	<ul style="list-style-type: none"> Difusión y aplicación del protocolo a todo el personal impactando en el 85 % de la plantilla (comunicación trimestral para asegurar la comunicación al nuevo personal). Entregado en pack de bienvenida a las nuevas acogidas. 	Cultura y Talento HRBP	Inmediato Semestral Acogidas
Sensibilización en materia de igualdad de género.	Realizar un plan de comunicación con acciones de sensibilización en sesiones informativas de manera trimestral y realizar al menos dos acciones dedicadas a la igualdad de género por cada día conmemorativo en los espacios de trabajo de los diferentes territorios.	<p>Plan de Comunicación en Género que integre las acciones de sensibilización a realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 espacio específico en Dorothy para Sensibilización de Género. 4 apartados en sesiones informativas para comunicar el enfoque de género de SC. 1 acción anual dedicada a Igualdad de Género por cada día conmemorativo (8M / 25N). Acciones dedicadas a la igualdad de género por cada día conmemorativo: <ul style="list-style-type: none"> Día contra la Mutilación Genital Femenina. 6 de febrero Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. 11 de febrero Día Internacional de las Mujeres. 8 de marzo Día Internacional de las Niñas en las TIC. 23 de abril Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia. 17 mayo. Día Internacional de los Derechos LGTBIQ+. 28 de junio Día Internacional de la Niña. 11 de octubre Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres. 25 de noviembre. 	Cultura y Talento	Anual

Protocolo de acoso y discriminación por motivo de género

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Protocolo de Acoso	Difusión a toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de la medida impactando en el 85% de la plantilla (comunicación trimestral para asegurar alcance al nuevo personal). 	Jurídico	Anual
Comunicar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso y discriminación por motivos de género y sexo.	Comunicar a través de la creación de un espacio específico en iPeople y de otras acciones: <ul style="list-style-type: none"> Elaborar y difundir información sobre protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo. Diseñar y sensibilizar a través de campañas sobre el contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Publicación y actualización del protocolo en iPeople 4 acciones (trimestral) de sensibilización realizadas 	Jurídico	Trimestral
Seguimiento de casos	Se informará del número de casos, naturaleza/tipología de acoso, y resultado del mismo, garantizando en todo momento el cumplimiento de la Ley, y especialmente, de la LOPD, Ley del Informante y cuantas otras resulten de aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de casos, tipología y conclusión. Informe semestral compartidos con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad. 	Jurídico	Trimestral

13. Calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas

A continuación, agruparemos las medidas en función de los ejes consensuados e identificados en el diagnóstico que permitirán avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y toda identidad de género:

Objetivo	Medida / Acción	Responsable	Q1.2025	Q2.2025	Q3.2025	Q4.2025	Q1.2026	Q2.2026	Q3.2026	Q4.2026	Q1.2027	Q2.2027	Q3.2027	Q4.2027	Q1.2028	Q2.2028	Q3.2028	Q4.2028
Acceso al empleo y Promoción interna	Analizar y asociar la evaluación de desempeño y de los planes de desarrollo con las necesidades formativas detectadas.	HRBP		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe
Acceso al empleo y Promoción interna	Difundir y publicar los criterios de selección de personal, así como las posiciones vacantes por diferentes canales para fomentar la visibilidad y alcance de los movimientos internos.	HRBP	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe
Acceso al empleo y Promoción interna	Garantizar que todos los trabajadores de la entidad tengan acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria, especialmente aquellas personas para las que cubrir la vacante pudiese suponer un aumento de su contrato y de su jornada laboral.	HRBP Laboral	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe	Difusión	Informe
Acceso al empleo y Promoción interna	Promover una mayor concienciación en materia de género en los procesos de selección, identificando posibles sesgos de manera previa y trabajando sobre los mismos además de disminuir la subrepresentación femenina de diferentes ámbitos.	HRBP Laboral	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación	Informe Formación
Acceso al empleo y Promoción interna	Valorar la aplicación de principios feministas y valores para ir incorporando aprendizajes a través de las encuestas de compromisos y los procesos de salida.	HRBP Cultura y Talento	En curso	En curso Informe	En curso	En curso Informe	Encuesta En curso	En curso Informe	En curso	En curso Informe	En curso	En curso Informe	En curso	En curso Informe	Encuesta En curso	En curso Informe	En curso	En curso Informe
Retribución	Asegurar el cumplimiento de igualdad retributiva para mujeres y hombres. Reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres (2% a 2026) y (1% en 2028) en base a criterios transparentes, objetivos y vinculada al ejercicio presupuestario: <ul style="list-style-type: none"> Elaborar una política retributiva Elaborar un informe/auditoría de retribución 	Dirección Laboral																Auditoría
Formación	Publicación del Plan de Formación en el Portal de iPeople.	Cultura y Talento		Plan Formación				Plan Formación				Plan Formación				Plan Formación		
Formación	Vigilar acceso igualitario a hombres y mujeres (dirección/nivel) a formación y desarrollo. Puesta en marcha de acciones formativas, medidas en: horas, personas, horarios, solicitudes/rechazos, bonificación y costes asociados por nivel y dirección y disgregados por género; además de diferenciar las formaciones de acogida, desarrollo, voluntarias y a demanda que ofrece la organización, que garanticen que el acceso a las mismas es proporcional en género e igualdad de oportunidades y atendiendo a las necesidades detectadas de cada área.	Cultura y Talento		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe
Formación	Detectar las necesidades formativas para la promoción de mujeres en categorías: III-5 & III-6, analizando y asociando el desempeño con el acceso a esas necesidades formativas, y facilitando la movilidad y promoción interna de las mujeres indicadas.	HRBP		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe		Informe
Formación	Diseñar y poner a disposición formación voluntaria de lenguaje inclusivo de carácter anual y en acogidas (y obligatorio para responsables, y áreas de Comms Interna y Externa) para toda la plantilla.	Cultura y Talento	Online	Online En Directo	Online	Online	Online	Online En Directo	Online	Online	Online	Online En Directo	Online	Online	Online	Online En Directo	Online	Online
Formación	Diseñar y poner a disposición de toda la plantilla una formación sobre identificación, prevención y actuación frente a situaciones de discriminación y acoso	Jurídico	Online	Online En Directo	Online	Online	Online	Online En Directo	Online	Online	Online	Online En Directo	Online	Online	Online	Online En Directo	Online	Online
Formación	Identificación de necesidades en cuanto a conocimientos y habilidades relacionadas con la perspectiva de género, establecer cuáles son lo más urgente y relevante en cada área y diseñar un plan formativo que aborde necesidades específicas.	Cultura y Talento Grupo Género	Necesidad Formativa	Necesidad Formativa	Ejecución	Ejecución	Necesidad Formativa	Necesidad Formativa	Ejecución	80% Px. Formado								
Formación	Diseñar y poner a disposición formación en formulación con perspectiva de género e interseccional al equipo de personas que formula proyectos: Programas Internacionales, en España Advocacy y PDO.	Cultura y Talento Grupo Género				Formación				Formación				Formación				Formación
Formación	Formación sobre liderazgo con perspectiva de género con especial foco en la participación y sensibilización de mandos intermedio y directivos.	Cultura y Talento Grupo Género			Formación													90% Px. Formado
Formación	Realización de curso de formación dirigido al personal directivo y coordinación relativo al contenido del presente Plan de Igualdad, así como de los procedimientos de solicitud y disfrute de las medidas, desplegando la información de este a la totalidad de la plantilla.	Dirección PDO	Sesión Informativa				Revisión				Revisión				Revisión			
Formación	Las personas pertenecientes a la Comisión de seguimiento recibirán formación específica en políticas de igualdad de mínimo 50h durante todo el plan de igualdad.	Cultura y Talento Grupo Género	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso
Comunicación	Realizar un uso más explícito y completo del lenguaje inclusivo también a nivel de imágenes e integrarlo dentro de la documentación del pack de bienvenida / acogida.	Cultura y Talento HRBP	Difusión	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida
Comunicación	Realizar un plan de comunicación con acciones de sensibilización en sesiones informativas de manera trimestral y realizar al menos dos acciones dedicadas a la igualdad de género por cada día conmemorativo en los espacios de trabajo de los diferentes territorios.	Cultura y Talento	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso	En curso

Objetivo	Medida / Acción	Responsable	Q1.2025	Q2.2025	Q3.2025	Q4.2025	Q1.2026	Q2.2026	Q3.2026	Q4.2026	Q1.2027	Q2.2027	Q3.2027	Q4.2027	Q1.2028	Q2.2028	Q3.2028	Q4.2028
Protocolo de acoso y discriminación por género	Difusión a toda la plantilla	Jurídico	Difusión Acogida	Acogida	Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Acogida	Acogida	Difusión Acogida	Acogida	Acogida	Acogida
Protocolo de acoso y discriminación por género	Comunicar a través de un espacio en iPeople y de otras acciones: <ul style="list-style-type: none"> Elaborar y difundir información sobre protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo. Diseñar y sensibilizar a través de campañas sobre el contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. 	Jurídico		Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña	Campaña
Protocolo de acoso y discriminación por género	Se informará del número de casos, naturaleza/tipología de acoso, y resultado del mismo, garantizando en todo momento el cumplimiento de la Ley, y especialmente, de la LOPD, Ley del Informante y cuantas otras resulten de aplicación.	Jurídico	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte	Reporte
Conciliación	Conocer las necesidades de conciliación solicitadas o que interesan a la plantilla.	Talento y Cultura						Encuesta Informe								Encuesta Informe		
Conciliación	Generar un catálogo de medidas de conciliación que contemple las actualizaciones dispuestas en: <i>Estatuto y Reales Decretos</i> ; junto con las vigentes del: <i>Convenio Propio y el de Intervención y Acción Social</i> .	Laboral HRBP		Catálogo Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida	Revisión Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida	Revisión Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida	Revisión Difusión Acogida	Difusión Acogida	Difusión Acogida
Conciliación	Posibilidad de teletrabajo para el personal de Att. Directa ampliando este al tiempo de gestión, siempre y cuando se cumplan una serie de criterios: <ol style="list-style-type: none"> Superación del periodo de prueba Buen desempeño y actitud No interfiera en el desarrollo de ninguna actividad vinculada a su puesto, No se tenga que extraer documentación sensible del centro de trabajo TICs dará orientaciones y directrices en Seguridad con equipos propios El responsable lo apruebe semana a semana. Adaptación específica del modelo de trabajo dado que no es el de estructura.	Dirección Transformación Digital				Inicio	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Mayor flexibilidad de entrada (08:00 a 10:00) en el horario habitual para el personal de Estructura . *siempre y cuando por circunstancias de la actividad, y únicamente de manera puntual, se convoquen antes.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Se establece, durante un máximo de 30 días, una adaptación del horario (y posibilidad de teletrabajo) para favorecer la conciliación en situaciones: <ul style="list-style-type: none"> Viudedad del trabajador o trabajadora. Cuidado de personas dependientes hasta 2º grado de consanguinidad. Hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad. Hijos, hijas y mayores dependientes en situación de enfermedad grave. De familiares o convivientes de hasta 2º grado de consanguinidad en caso de enfermedad grave (<i>tratamiento ambulatorio quimioterapia, diálisis...</i>) Se deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida. El disfrute de esta medida se deberá comunicar con la mayor brevedad posible de manera expresa y por escrito a su responsable directo. En caso de que no se apruebe la solicitud, el/la responsable indicará a la Comisión de Seguimiento los motivos de por qué no puede dar el permiso al o a la profesional.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Para familias monomarentales/monoparentales, el permiso de maternidad será de 32 semanas incluida lactancia, con un declara de responsabilidad.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Promover una mayor flexibilidad laboral para el personal de Estructura a través del teletrabajo para favorecer el acompañamiento durante el periodo de adaptación escolar. Posibilidad de teletrabajo en periodos de adaptación infantil para hijos e hijas de 0 a 6 años incluidos hasta final del mes del periodo de adaptación del niño o la niña.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Posibilidad de reincorporación paulatina al modelo híbrido de trabajo para el personal de Estructura después de un permiso por maternidad y/o paternidad : <ol style="list-style-type: none"> 1 día de trabajo presencial hasta que el o la recién nacida cumpla 8 meses 2 días de trabajo presencial hasta los 11 meses Modelo normal a partir del año. Aplicable también a los niños y niñas que han sido acogidos y/o adoptados.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso

Objetivo	Medida / Acción	Responsable	Q1.2025	Q2.2025	Q3.2025	Q4.2025	Q1.2026	Q2.2026	Q3.2026	Q4.2026	Q1.2027	Q2.2027	Q3.2027	Q4.2027	Q1.2028	Q2.2028	Q3.2028	Q4.2028
Conciliación	Facilitar la participación de hijos e hijas de profesionales, sin coste, en las actividades de la organización facilitando la conciliación familiar y laboral, según los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> - Sin interferencia en la actividad profesional de la persona trabajadora: <i>predispoción ante el grupo, horarios de entrada y salida, reuniones de equipo, etc.</i> - Sin relación directa entre padre o madre y el grupo participe del hijo o la hija. - Sin riesgo de cara al financiador de la actividad. - Política de salvaguarda a efectos del niño o la niña como un participante más. - Trabajar sin diferenciar con el resto de participantes y familias. - Orden de priorización: <i>monomarentales/monoparentales > Educadoras-es/Monitoras-es > Cdo. Pedagógica > Cdo. Familias > Psicólogas > Cdo. CRIA > Otras posiciones.</i> 2025 comenzaría con un pilotaje en dos territorios en el verano, donde se concentrarán las solicitudes (estudiando la posibilidad de ubicar a personas trabajadoras solicitantes en el mismo campamento, pero en distinto grupo) y con una ampliación mínima de 8 y máxima de 10 plazas en cada territorio.	CRIAs Impulsa HRBP	Valoración	Colonia				Valoración	Colonia			Valoración	Colonia			Valoración	Colonia	
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Excedencia con reserva de puesto por cuidado de hijo o hija hasta que cumpla 2 años, tanto por nacimiento, adopción o acogimiento. • Esta excedencia con reserva de puesto se amplía hasta que el niño o la niña cumpla 3 años en los casos de que estos tengan necesidades espaciales, problemas de salud, discapacidad o dependencia certificada. • Excedencia con reserva de puesto por cuidado de persona dependiente por un año con carácter ascendente de 1º grado. Siempre y cuando se soliciten en todos estos casos en un único periodo. Esto no limita las excedencias ya contempladas por cuidado con una duración menor.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Piloto en dos territorios para analizar la implicación en gestión, coste e impacto de un permiso retribuido por el tiempo para acudir o acompañar a hijos e hijas menores de 16 años a tutorías, de una hora al año por hijo e hija, y se valorarán ampliar esa hora anual en casos adicionales con niños y niñas con necesidades especiales; debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Tiempo para acudir o acompañar a padres/madres, hijos/as y hermanos/as a citas y gestiones en los centros de atención social de las Administraciones Públicas, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización del trámite administrativo.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Más flexibilidad para poder disfrutar de excedencias de periodos más cortos. Ampliación del periodo para solicitar excedencia voluntaria de 4 a 3 meses.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de evaluación de riesgos de puestos para explicitar el riesgo frente agresiones y exposición a enfermedades contagiosas a Att. Directa. • Evaluación de riesgos individualizada garantizando la posibilidad de teletrabajo si el servicio de Prevención (Quirón Prevención) lo recomienda (Apto con limitaciones) o procediendo a estimar la baja por riesgo de embarazo por la mutua (FREMAP). En los intervalos de respuesta entre Quirón y FREMAP, la organización valorará medidas de adaptación del puesto tales como: reducción de horas presenciales, teletrabajo si las funciones lo permiten y adaptación de horario; que permita el trabajo en la mejor de las condiciones.	Dirección Bienestar & PRL			Revisión	Adaptación Difusión			Revisión	Adaptación Difusión			Revisión	Adaptación Difusión			Revisión	Adaptación Difusión
Conciliación	Habilitar en las sedes y centros propios espacios destinados a la lactancia (<i>los cuales, dependiendo de las características y disponibilidad pueden no ser exclusivos</i>).	PRL & Bienestar Finanzas		Evaluación	Adaptación			Revisión				Revisión				Revisión		
Conciliación	Derecho a la desconexión digital para garantizar fuera del tiempo convencionalmente establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar; al igual que aminorar los efectos negativos de la doble presencia, salvo que el rol o funciones de los puestos requieran disponibilidad y atención.	Dirección Jurídico	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	En caso de fallecimiento de familiar de 1º grado o pareja, hasta 10 días naturales permiso retribuido + 5 días naturales de permiso no retribuido desde momento de fallecimiento. No se contará como día de permiso si el fallecimiento ocurre finalizada la jornada laboral, empezando a contar desde el día siguiente.	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso
Conciliación	Aquellas personas con un año de antigüedad podrán acogerse a un permiso sin sueldo de mínimo 15 días y máximo 3 meses .	Dirección Laboral	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso	En Curso

14. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, creará una Comisión de Seguimiento de manera inmediatamente posterior a la publicación de este Plan de Igualdad para:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas
- Supervisar la implantación del plan
- Recabar información sobre los indicadores del plan
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta en la aplicación del plan
- Realizar la evaluación final del plan.

15. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión de Seguimiento, que estará compuesta de manera paritaria por componentes que representen a la organización y a sus profesionales. Se reunirá cada 4 meses con carácter ordinario durante el primer año, y con carácter semestral el resto, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención.

Representación de la Organización	Representación legal de los y las trabajadoras
Beatriz Saiz Francisco Javier Cuenca Villén Alejandro Benito Gómez Ana Manzano Galán	Andrea Levin Judengloben Lourdes Sanchez-Archidona Yohara Quilez Playan Anabel Zapata Maya

Las reuniones extraordinarias se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias lo aconsejen en función de la importancia del asunto, y en ningún caso excederá de treinta días a partir de la recepción de la solicitud por escrito de la intervención o reunión.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores.

16. Procedimiento de modificación y/o revisión del Plan de Igualdad de Género.

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, 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 definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Fundación.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, y por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico o medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

16.1 Sistema de resolución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).