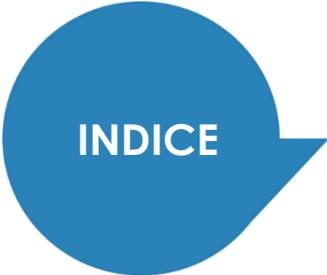


II PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN CEP AIM ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES



INDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4. INFORME DIAGNÓSTICO	8
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	20
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	23
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	46
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	49
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	54

1. PRESENTACIÓN

Fundación Cepaim, Acción Integral con Migrantes es una entidad que integra el tercer sector de acción social en España centrada en el impulso a los procesos de integración de las personas más vulnerables de nuestra sociedad, especialmente las migrantes y refugiadas. Desde sus orígenes en 1994 se ha mostrado especialmente comprometida con las políticas y las medidas que impulsen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la vez que la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, etnia u origen cultural, tanto en el interno de nuestra organización, como en el conjunto de la sociedad, a través de su acción social. En este ámbito, en todo momento, hemos buscado y buscamos la coherencia entre lo que hacemos y lo que decimos, vinculando nuestras políticas y nuestras acciones con la Misión de Cepaim, con sus valores y sus principios.

Si ponemos la mirada hacia el interno de nuestra organización, apostamos por la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando medidas concretas que propicien un modelo de relaciones y condiciones laborales que apuesten por la igualdad en todos los ámbitos, desde la selección de profesionales, la acogida de los nuevos profesionales, la formación continua, las medidas de conciliación, el fomento de la participación, la política retributiva, las medidas de conciliación, la organización de nuestros centros de trabajo, la identificación y retención de talento, las políticas de recursos humanos, la evaluación del desempeño, etc.

Si situamos la mirada hacia el exterior, toda la acción social desplegada por Fundación Cepaim en el marco de sus áreas de intervención se encuentra atravesada por la apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres, habiendo articulado un área transversal de igualdad de oportunidades, no discriminación e interseccionalidad que vela por ello.

Con la aprobación de nuestro II Plan de Igualdad, no solo damos cumplimiento a lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sino que somos coherentes con nuestra misión, con los principios y los valores que impulsan nuestra acción social y dan sentido a nuestra existencia como actor social esencial en el despliegue de las políticas sociales. La política de igualdad en Cepaim, no es una obligación, es una cultura que atraviesa todos los niveles de la misma.

En Fundación Cepaim somos conscientes que el impulso a las políticas de igualdad supone una inversión necesaria para hacer posibles organizaciones más sostenibles, cohesionadas, flexibles, eficaces y comprometidas con el cambio social necesario que nos permita construir una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y diversa

En fundación Cepaim somos conscientes que, tras muchos años de impulso a las políticas de igualdad, tanto en las administraciones públicas, como en las empresas y organizaciones sociales, siguen siendo necesarios planes y estrategias que aborden con mayor eficacia la complejidad de las relaciones de género.

Hasta el momento las políticas de igualdad han situado la centralidad de su mirada en la lucha contra la discriminación en los diferentes ámbitos de las mujeres con respecto a los hombres, impulsando y promoviendo su participación en la sociedad a todos los niveles, centrandose, en muchas ocasiones, la mirada en las propias mujeres. En Fundación Cepaim somos conscientes que, si queremos avanzar en la mejora de la eficacia de las políticas de igualdad, los planes que se diseñen en las empresas y en las organizaciones sociales, deben incorporar medidas que propicien la implicación y el cambio en los hombres, uno de los objetivos que vamos a perseguir con nuestro II Plan de Igualdad.

Agradecer a todas las mujeres y hombres que han participado en el proceso de elaboración del Plan, su compromiso, dedicación e implicación.

Juan Antonio Segura Lucas

Director General de Fundación Cepaim

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad

La Mesa Negociadora del II Plan de Igualdad de Fundación Cepaim se encuentra constituida de la siguiente forma:

En representación de la Fundación:

D. Juan Antonio Segura Lucas
Dña. María Julia Rubio Marín
Dña. Marta Hernández Hernández

En representación de las personas trabajadoras, por la representación de los sindicatos mayoritarios al momento de la constitución de la mesa y, en concreto por:

Dña. María Lourdes Martín Regidor (CCOO), miembro de Comité de Empresa de Madrid.
Dña. Eva María Sosa Gil (CCOO), delegada de personal de Mérida.
D. Víctor Tórtola García (CCOO), miembro del Comité de Empresa de Valencia.
Dña. María Bahamonde García (CCOO), delegada de personal de Cartaya y Lepe.

D. Francisco Sánchez Ramírez (UGT), delegado de personal de Níjar y representante de UGT.

Todos ellos constituidos en miembros del banco social de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación Cepaim designados a tal efecto por los representantes legales de las personas trabajadoras de todos los centros de la Fundación con representación unitaria.

Por su parte, en representación de los centros de trabajo que carecen de representación sindical, comparecen los sindicatos mayoritarios en la Fundación y, en concreto, Dña. Asunción Tarrazo Llorens en condición de representante del sindicato CCOO y D. Francisco Sánchez Ramírez en condición de representante del sindicato UGT.

Personas responsables de la realización del diagnóstico

La realización del diagnóstico ha sido encomendada por la Mesa Negociadora al personal del Área de Igualdad y no Discriminación de Fundación Cepaim, concretamente a las trabajadoras Rosa Miguel Nieto y Sandra Ortega Izquierdo, las cuales han participado en las reuniones de la Comisión Negociadora con voz, pero sin voto. Tras la realización del documento diagnóstico por parte de las trabajadoras, este ha pasado a la Comisión Negociadora para su revisión.

Este diagnóstico ha sido negociado y aprobado por parte de la Comisión Negociadora con fecha 14 de julio de 2022; si bien su firma quedó pospuesta a decisión de la parte social de la Mesa, produciéndose efectivamente el día 26 de enero de 2023.

Rosa Miguel Nieto dispone de formación en materia de igualdad de oportunidades y la elaboración de planes de igualdad y cuenta con más de 3 años de experiencia en la realización de Planes de Igualdad.

Sandra Ortega Izquierdo cuenta con un Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género y más de 5 años de experiencia en la elaboración de Planes de Igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Fundación Cepaim Acción Integral con Migrantes, independientemente de la duración de su contrato o del tipo de jornada desarrollada. El ámbito territorial del plan de igualdad es de carácter nacional incluyendo los centros que puedan crearse durante el periodo de implantación del presente Plan de Igualdad.

Los centros de que dispone Fundación Cepaim al momento de la entrada en vigor del II Plan de Igualdad son los siguientes:

Madrid

- Centro Cepaim en Madrid.

Aragón

- Centros Cepaim en Zaragoza, Teruel y Barbastro (Huesca).

Castilla y León

- Centros Cepaim en Salamanca, Soria y Valladolid.

Cataluña

- Centros Cepaim en Barcelona y Olot (Girona).

Comunidad Valenciana

- Centros Cepaim en Valencia, Alzira (Valencia) y Alicante.

Extremadura

- Centros Cepaim en Navalmoral de la Mata (Cáceres) y Mérida (Badajoz).

Castilla-La Mancha

- Centros Cepaim en Molina de Aragón (Guadalajara), Ciudad Real y Bolaños de Calatrava (Ciudad Real).

Andalucía y Ceuta

- Centros Cepaim en Algeciras (Cádiz), Almería, El Ejido (Almería), Roquetas de Mar (Almería), Níjar (Almería), Huelva, Cartaya (Huelva), Lepe (Huelva), Sevilla y Ceuta.

Región de Murcia

- Centros Cepaim en Beniján, Murcia, Cartagena, Lorca, Molina de Segura y Alguazas, Torre-Pacheco y Totana.

Islas Canarias

- Centro de Cepaim en Fuerteventura.

El periodo de aplicación, tal y como se establece en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, no superará los cuatro años desde el momento de su registro en el REGCON. Este periodo puede verse reducido en el caso de que los objetivos planteados se hayan alcanzado o la realidad de la entidad se haya modificado tanto que se considere necesario este cambio.

Así, el periodo de vigencia de este II Plan de Igualdad de Fundación Cepaim abarca desde enero de 2023 hasta enero de 2027.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico de situación pretende ofrecer una imagen de la realidad de la plantilla y las prácticas de gestión de recursos humanos de Fundación Cepaim. Para ello, se ha llevado a cabo el análisis de distintos datos e información cuantitativa y cualitativa de la entidad aportada por parte de la Dirección Adjunta de Personal, Formación, Voluntariado y Responsabilidad Social Interna.

Los datos analizados se engloban, entre otras, en las diferentes áreas que se establecen en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, y que constituirán las áreas de trabajo del Plan de Igualdad, para cada una de las cuales se establecerán medidas de acción en base a las deficiencias u oportunidades de mejora detectadas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

METODOLOGÍA

Para realizar este diagnóstico dentro del II Plan de Igualdad de Fundación Cepaim se ha desarrollado una metodología mixta combinando distintas técnicas de investigación pretendiendo abarcar así una visión de la realidad más amplia. Se han utilizado técnicas cualitativas que complementan y profundizan la información obtenida a través de las técnicas cuantitativas.

Es fundamental que en la realización del diagnóstico de situación de la entidad se tenga en cuenta la opinión y las aportaciones de sus trabajadoras y trabajadores, puesto que permite contar con distintas visiones y experiencias sobre la realidad interna de la organización, así como fomentar la creación de nuevas medidas y acciones de promoción de la igualdad de oportunidades. Para ello, en la fase de recogida de información se han facilitado y recogido cuestionarios, procedimientos fundamentales para conocer la opinión, las necesidades y las expectativas de la plantilla.

TÉCNICAS UTILIZADAS

Para la recopilación de la información que ha permitido llevar a cabo este diagnóstico se han utilizado diferentes técnicas tanto cualitativas como cuantitativas

Técnicas cuantitativas

A través de la información proporcionada por la Dirección Adjunta de Personal, Formación, Voluntariado y Responsabilidad Social Interna de Fundación Cepaim, se ha llevado a cabo un análisis de los datos estadísticos que ha permitido realizar una aproximación a la situación real de la plantilla, en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Técnicas cualitativas

Con el objetivo de obtener también datos cualitativos y profundizar en el “por qué”, se ha diseñado un [cuestionario en formato online](#) que ha sido difundido a toda la plantilla, en el cual se recogen las diferentes visiones y percepciones de las personas trabajadoras sobre la situación existente en Fundación Cepaim. Las respuestas de este cuestionario han sido recogidas y tratadas de forma totalmente anónima.

Se han obtenido un total de 616 respuestas, lo que supone un 69,84% respecto al número total de personas que formaban parte de la plantilla en diciembre de 2019, datos a los que se refiere la información recogida en este diagnóstico, un total de 882.

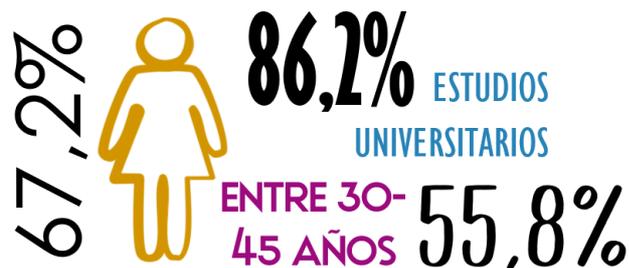
Este diagnóstico también incluye, tal y como establece el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el resultado de la auditoría retributiva y de valoración de puestos de trabajo que ha realizado una empresa externa.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

El perfil de la plantilla de Fundación Cepaim se ajusta al que presentan las entidades del Tercer Sector de Acción Social: se trata de una plantilla

altamente feminizada (el 67,23% son mujeres), con una edad entre 30 y 45 años (el 55,8% de las mujeres de la plantilla se incluyen en este tramo), y con estudios universitarios (el



86,17% de las mujeres de la plantilla cuentan con estudios universitarios, porcentaje muy superior al de la población general y al propio TSAS)¹.



La antigüedad dentro de la entidad no presenta grandes diferencias, pero si cabe señalar que es ligeramente superior en el caso de los hombres.

En cuanto al tipo de contrato es importante señalar el fuerte incremento de los contratos indefinidos respecto a los contratos temporales, sobre todo en el caso de las mujeres de la plantilla. (A fecha de diciembre de 2021 suponen el 55,65% para las mujeres y el 46,93 % para los hombres).

PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Antes de profundizar en los diferentes ámbitos de estudio queremos presentar algunas conclusiones obtenidas a través del cuestionario pasado a toda la plantilla sobre su percepción acerca de la igualdad de oportunidades.

En general se puede hablar de una plantilla comprometida con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El 94% de las mujeres y el 89% de los hombres están totalmente de acuerdo con la afirmación "*La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho*", pero también es cierto que los hombres de la plantilla son menos conscientes de las dificultades y situaciones discriminatorias a las que se enfrentan las mujeres en los entornos laborales en general (no es su opinión respecto a lo que pasa en Fundación Cepaim).

En la siguiente tabla se presentan los porcentajes de acuerdo (*respuesta de acuerdo o totalmente de acuerdo*) de unas y otros respecto a determinadas afirmaciones:

Afirmaciones	Mujeres	Hombres	No binario
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho	96,8%	92,6%	100%
Existe discriminación en el empleo hacia las mujeres	62,9%	58,2%	80,0%
Las mujeres perciben menor salario que sus compañeros hombres en España	58,8%	56,4%	80,0%
En la actualidad se da un reparto equitativo entre mujeres y hombres de las tareas del hogar y de cuidados en las familias	9,1%	15,1%	0,0%
La violencia de género es un problema social	95,4%	93,6%	100%

¹ Según datos de "El Tercer Sector de Acción Social en España 2019. Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico", de la Plataforma de ONG de Acción Social.

Como puede observarse las diferencias entre las percepciones de hombres y mujeres no son muy relevantes, pero si indican una menor conciencia social por parte de los hombres.

En general, la plantilla de Fundación Cepaim comparte la idea de que la entidad está realmente comprometida con la igualdad de oportunidades



A lo largo de este resumen del diagnóstico se señalan otros datos cualitativos relativos a la percepción de la plantilla.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la siguiente tabla se recogen los porcentajes de acuerdo (de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo) de la plantilla con las siguientes afirmaciones relativas a los procesos de selección y contratación:

Afirmaciones	Mujeres	Hombres	No binario
En FC las condiciones laborales son las mismas para mujeres y hombres	87,7%	91,8%	40%
Los procesos de selección publicados por FC utilizan un lenguaje inclusivo	92,3%	85,4%	80%
En FC no hay barreras o discriminación por razón de sexo en los procesos de selección que se convocan para nuevas incorporaciones	80%	80%	40%*

*Otro 40% del grupo de las personas no binarias señalan NS/NC

Centrándonos en las nuevas contrataciones realizadas en FC, se percibe una mayor feminización de la entidad. El 100% de estos contratos son temporales



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Segregación vertical

Los datos ponen de manifiesto que la presencia de mujeres de la plantilla de Fundación Cepaim va disminuyendo a medida que se sube en las categorías profesionales.

	MUJERES	HOMBRES
puestos dirección y coordinación	6,74%	12,11%
puestos técnicos y administración	93,25%	87,89%



Centrándonos en los puestos de dirección y en el Patronato, y viendo los datos intergrupos vemos cómo la presencia de mujeres y hombres en estos organismos se invierte respecto a la participación general en la plantilla.

En el caso de miembros del Patronato los datos son muy similares a los del resto de entidades del Tercer Sector de Acción Social², mientras que en el caso de los puestos de dirección-coordinación, la presencia de mujeres en Fundación Cepaim está casi 20 puntos porcentuales por debajo.

Los resultados de la auditoría salarial ponen de manifiesto la existencia de esta segregación vertical dentro de la plantilla de Fundación Cepaim.



De esta forma fomentar la presencia de mujeres en estos puestos es una de las medidas que deben abordarse en este II Plan de Igualdad.

² ["El Tercer Sector de Acción Social en España 2019. Nuevos Horizontes para un nuevo contexto sociopolítico"](#), Plataforma de ONG de Acción Social, 2020

Segregación horizontal

La distribución de la plantilla pone de manifiesto una sobrerrepresentación de mujeres en determinados puestos (psicólogas/os cuenta con un 82% de mujeres y Trabajador/a social con un 81%), pero esto puede responder a la **feminización de determinadas carreras relacionadas con lo social.**

Tanto en el caso de la segregación horizontal como de la política retributiva, los resultados de la auditoría salarial **no evidencian** la existencia de una brecha asociada al género.



FORMACIÓN

Los datos aportados desde el departamento de Recursos Humanos de la entidad ponen de manifiesto cómo en la solicitud de acciones formativas y en las horas de formación realizadas la presencia de mujeres es ligeramente superior a la presencia de estas en la plantilla de la organización.

	MUJERES	HOMBRES
Presencia en la entidad	62,2%	37,8%
Solicitudes de formación	70,1%	29,9%
Horas de formación recibidas	69,15%	30,85%

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Volviendo a las opiniones de la plantilla respecto a este tema los datos obtenidos son los siguientes:

Afirmaciones	Mujeres	Hombres	No binario
FC favorece la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que estaban menos representadas	67,43%	73,84%	40%*
No hay barreras o discriminación en los procesos internos de selección	71,3%	79,65%	40%**
A la hora de promocionar a puestos directivos se ofrecen las mismas posibilidades a mujeres y hombres	63,8%	72,1%	40%*

*El 40% de las personas de este grupo han contestado NS/NC

**el 60% de las personas de este grupo han contestado NS/NC

% de mujeres que promocionan 7,08

Los datos aportados desde el Departamento de Recursos Humanos ponen de manifiesto como las promociones internas que se han producido han sido ligeramente superiores en el grupo de los hombres.

% de hombres que promocionan 7,95

Es importante señalar, además, que en el caso de los hombres el 20% de estas promociones se han dado en las categorías superiores, mientras que en el caso de las mujeres las promociones en estas mismas categorías han supuesto el 12%.

CONDICIONES DE TRABAJO

Puede decirse que la opinión general de la plantilla respecto a cómo se está llevando a cabo la **gestión de personas en Cepaim** es buena, pero el alto porcentaje de personas que no responden a estas preguntas plantea la necesidad de realizar una labor de comunicación en este sentido.

Un ejemplo es la respuesta obtenida para la pregunta sobre la igualdad de oportunidades a la hora de promocionar a puestos directivos.

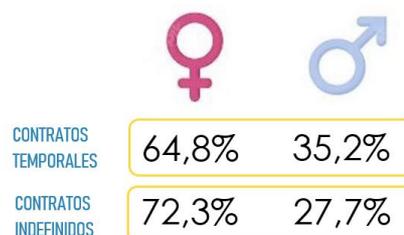


Los datos relativos a los **tipos de contratos** ponen de manifiesto que las mujeres de la entidad son las que cuentan con un mayor porcentaje de contratos indefinidos. Tomando como referencia los datos a 31 de diciembre de 2021 los resultados obtenidos son los siguientes.

Distribución de los tipos de contratos intragrupos



Distribución de los tipos de contratos intergrupos



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de FUNDACION CEPAIM, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, nos permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva exige la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, para cuya elaboración es necesaria partir de una evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

La auditoría retributiva que presentamos se nutre de dos herramientas:

1. Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.
2. Registro salarial 2021 de Fundación Cepaim.

El sistema de valoración de puestos desarrollado por GM Integra RRHH, empresa encargada de la auditoría retributiva, es un sistema de ponderación por factor. El sistema analiza cada puesto de trabajo, a partir de una completa descripción del puesto de trabajo, debidamente descrita por la empresa, midiendo el grado de exigencia de cada puesto con respecto a los factores establecidos y teniendo presente la perspectiva de género de cada uno de ellos.

Posteriormente y mediante una tabla se transforma el grado de cada factor en los puntos correspondientes, cuya suma nos da el valor de un puesto de trabajo.

Este modelo se adecua a las exigidas por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 902/2020.

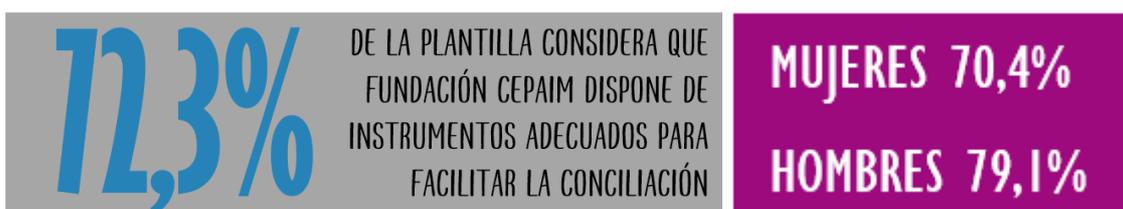
En el informe emitido por GM Integra RRHH, tras la elaboración de la auditoría retributiva constan las siguientes **CONCLUSIONES:**

1. Fundación Cepaim es una empresa feminizada, donde las mujeres representan el 70% de la plantilla.
2. La brecha obtenida en el 2021 es de un 2,34%.
3. Tras el estudio realizado, se confirma la existencia de segregación vertical en la empresa. La presencia de ellas, en grupos profesionales de mayor responsabilidad es muy baja o bien nula. La concentración de mujeres en los niveles superiores, dentro del organigrama, tiene un impacto mucho menor que el nivel de concentración que presenta el hombre en dichos niveles.
4. No se observa segregación horizontal, en cuanto existe paridad en la sobrerrepresentación de mujeres y hombres en los grupos profesionales con mayor concentración de la plantilla de la empresa.

5. El análisis de retribuciones salariales por grupos profesionales con perspectiva de género, nos lleva a concluir la inexistencia de diferencias salariales motivadas por razones de género.
6. Ningún grupo profesional analizado presenta brechas superiores al 25%.
7. Tras analizar los motivos por los que el Grupo 2, presenta una diferencia salarial de -13,78%, se determina que dicha diferencia no viene motivada por razones de género. El motivo de la diferencia se localiza en los años de antigüedad. Las nuevas incorporaciones en este grupo profesional de trabajo han sido realizadas con hombres, y ello provoca que la media de años sea inferior en hombres con respecto a mujeres.
8. Se concluye el estudio sin detectar brechas en la empresa por motivos de género.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En general, la plantilla afirma que desde Cepaim se cuenta con los instrumentos adecuados para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero se perciben algunas diferencias entre la percepción de las mujeres y los hombres, quizá porque son ellas quienes, de forma habitual, hacen uso de este tipo de medidas.



Pero al preguntar de forma concreta sobre las medidas existentes, el porcentaje de personas que responde NS/NC es muy alto, cercano al 50%

Es fundamental incorporar actuaciones de comunicación para dar a conocer el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de Fundación Cepaim

En cuanto a la utilización de estas medidas de conciliación cabe señalar que sólo las han utilizado el 2,4% de las personas de la plantilla. De estas, el 81% son mujeres y el 19% hombres.

Además, ante la pregunta "La maternidad o la paternidad ha perjudicado o podría perjudicar tu trayectoria profesional", aun cuando se plantea de forma general, sin hacer alusión expresa a Fundación Cepaim, encontramos grandes diferencias entre las percepciones de hombres y mujeres.





Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de incorporar acciones de sensibilización en materia de perspectiva de género para poder identificar y visibilizar las diferentes consecuencias que tiene para mujeres y hombres la maternidad/paternidad.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La presencia de mujeres en los puestos de dirección es, proporcionalmente menor que en el caso de los hombres. En la siguiente tabla podemos ver la distribución de mujeres y hombres en función del tipo de puesto.

	MUJERES	HOMBRES
puestos de dirección-coordinación (grupos 1, 2 y 3.1)	6,74%	12,11%
puestos técnicos y administración (grupos 3.2, 3.3 y 4)	93,25%	87,89%

Afirmaciones	Mujeres	Hombres	No binario
FC ha favorecido la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que estaban menos representadas	67,44%	73,84%	60%
A la hora de promocionar a puestos directivos se ofrecen las mismas posibilidades a mujeres y hombres	63,8%	72,1%	40%

Como se ha comentado con anterioridad, el porcentaje de mujeres en Fundación Cepaim responde a la realidad del Tercer Sector en España caracterizado por la feminización de sus plantillas.



Centrándonos en los puestos de dirección y en el Patronato, y viendo los datos intergrupos vemos cómo la presencia de mujeres y hombres en estos organismos se invierte respecto a la participación general en la plantilla.



En el caso de miembros del Patronato los datos son muy similares a los del resto de entidades del Tercer Sector de Acción Social³, mientras

que en el caso de los puestos de dirección-coordinación, la presencia de mujeres en Fundación Cepaim está casi 20 puntos porcentuales por debajo.

En el momento de presentar este Plan de Igualdad estos datos se han modificado notablemente.

RETRIBUCIONES

Los datos relativos al **salario bruto mensual** de las personas con jornada completa muestran la existencia de **igualdad en las retribuciones** percibidas por mujeres y hombres. Además, se comprueba que el salario de las mujeres en el Grupo 1 es mayor al de los hombres.

Categoría profesional	MUJERES	HOMBRES
	Salario bruto en €	Salario bruto en €
GRUPO 1	2.974,29 €	2.713,33 €
GRUPO 2	2.420,15 €	2.258,68 €
GRUPO 3.1	2.022,27 €	2.045,20 €
GRUPO 3.2	1.775,98 €	1.775,33 €
GRUPO 3.3	1.551,49 €	1.553,91 €
GRUPO 4	1.163,33 €	1.153,20 €
PROMEDIO	1.984,59 €	1.916,61 €

* Incluidas pagas extraordinarias y complemento antigüedad

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Fundación Cepaim

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fundación Cepaim cuenta con un "Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual, Moral y por razón de sexo en el entorno laboral" desde el año 2010.

Al preguntar a la plantilla, **el 77,60% confirma que Fundación Cepaim es un espacio libre de estigmas, prejuicios y discriminaciones**. Aunque pueda parecer que este porcentaje

³ ["El Tercer Sector de Acción Social en España 2019. Nuevos Horizontes para un nuevo contexto sociopolítico"](#), Plataforma de ONG de Acción Social, 2020

es muy alto, desde Fundación Cepaim no se puede permitir que haya ninguna duda sobre nuestro compromiso con la prevención y la atención al acoso sexual y por razón de sexo.

Ante la pregunta "¿Fundación Cepaim lleva a cabo una labor de comunicación para dar a conocer este protocolo?", sorprende que sólo un 45% de la plantilla esté de acuerdo con esta afirmación. El 55% restante ha contestado NS/NC o está en desacuerdo.

El nuevo Protocolo de Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo que se diseñará a partir de este PI debe incluir una línea de actuación específica en materia de comunicación y difusión del mismo.

UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO

En el diagnóstico elaborado desde Fundación Cepaim se ha incluido una evaluación del tipo de lenguaje utilizado por la entidad.

Se pone de manifiesto que, desde la propia entidad, la comunicación tanto interna como externa, así como las imágenes utilizadas, incorporan un lenguaje inclusivo que va más allá del lenguaje no sexista.

Consideramos que es fundamental transmitir esta necesidad de incorporar el lenguaje inclusivo a toda la plantilla. No puede ser algo reducido a determinadas áreas o departamentos, sino que debe ser transversal a toda la entidad.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales identificados para este Plan de Igualdad se enmarcan en 7 ejes de actuación. A su vez, dentro de cada uno de los objetivos generales se recogen objetivos específicos, según el siguiente esquema:

- **EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL, COMPROMISO CON LA IGUALDAD**
 - OG: FORTALECER LA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN
 - OE1: Incorporar, de manera transversal, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional
 - OE2: Visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad
 - OG: SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD CON ENFOQUE INTERSECCIONAL
 - OE1: Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género y la no discriminación
 - OE2: Formar a los equipos técnicos de los diferentes territorios para que incorporen la perspectiva de género interseccional en todas sus actuaciones: elaboración de proyectos, implementación de proyectos, contratación de empresas proveedoras, evaluación de impacto...
 - OE3: Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio para llevar a cabo una gestión de recursos humanos con perspectiva de género e interseccional
 - OG: DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN CEPAIM
 - OE1: Difundir el plan de igualdad entre la plantilla de Fundación Cepaim
 - OE2: Dar a conocer las herramientas con las que cuenta la plantilla para el ejercicio de sus derechos en materia de igualdad
 - OE3: Informar a la plantilla sobre el desarrollo de las diferentes fases del Plan y las actuaciones incluidas en cada una de ellas

- **EJE 2: ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD RETRIBUTIVA**
 - OG: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL
 - OE1: Realizar procesos de selección libres de sesgos y no discriminatorios, evitando decisiones basadas en las características de las personas por razón de sexo, identidad de género, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideología y afiliación sindical
 - OE2: Diseñar cada una de las fases de los procesos de selección atendiendo a los principios de igualdad y no discriminación
 - OG: CONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓN INCLUSIVA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN CEPAIM (CENTROS, ÁREAS, DEPARTAMENTOS...), ESPECIALMENTE EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN DE FUNDACIÓN CEPAIM
 - OE1: La configuración de los equipos en Fundación Cepaim se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación

- **EJE 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**
 - OG: PROMOVER MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - OE1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
 - OE2: Mejorar las medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad masculina
 - OG: DIFUNDIR Y SENSIBILIZAR INTERNAMENTE SOBRE LAS MEDIDAS Y EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - OE1: Sensibilizar a la plantilla sobre el uso de las medidas de conciliación
 - OE2: Concienciar a los hombres sobre el uso de medidas de corresponsabilidad y cuidado
 - OE3: Garantizar que toda la plantilla esté informada y sensibilizada sobre las medidas y responsabilidad en el uso de dichas medidas
 - OE4: Información sobre la puesta en marcha de un foro de evaluación sobre la implantación de medidas del Plan

- **EJE 4: DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**
 - OG: DISEÑAR UN PLAN DE FORMACIÓN ANUAL PARA LA PLANTILLA DE FUNDACIÓN CEPALIM
 - OE1: Mejorar la capacitación de la plantilla de Fundación Cepaim
 - OE2: Garantizar el acceso a la formación de toda la plantilla

- **EJE 5: PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD Y BIENESTAR LABORAL**
 - OG: PROMOVER LA MEJORA DEL BIENESTAR LABORAL
 - OE1: Evaluar los riesgos laborales y psicosociales desde una perspectiva de género
 - OE2: Crear un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones, la convivencia, el cuidado de la salud y el bienestar personal, con perspectiva de género e interseccional

- **EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL**
 - OG: APROBAR UN NUEVO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
 - OE1: Analizar si el protocolo actual responde a las necesidades del momento con una plantilla de más de 800 personas
 - OE2: Realizar las modificaciones pertinentes
 - OE3: Incorporar medidas dirigidas, expresamente, a los hombres de la plantilla como principales actores en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo
 - OG: FORMAR EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
 - OE1: Formar a personas que tienen un lugar importante en la gestión de personas en la entidad
 - OG: DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DIRIGIDA A LA PLANTILLA DE FUNDACIÓN CEPALIM
 - OE1: Concienciar a la plantilla acerca del significado del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

➤ **EJE 7: OTRAS MEDIDAS**

- OG: EVITAR TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO EN EL TRABAJO
 - OE1: Establecer medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso o discriminación, en los centros de trabajo de Cepaim, sea por razones de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideología y afiliación sindical.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas diseñadas para poder alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación definidos para este II Plan de Igualdad de Fundación Cepaim se han agrupado en siete líneas de actuación:

1. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
2. Acceso al empleo e igualdad retributiva
3. Conciliación y corresponsabilidad
4. Desarrollo y promoción profesional
5. Prevención de riesgos, salud y bienestar laboral
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral
7. Otras medidas

1 CULTURA ORGANIZACIONAL, COMPROMISO CON LA IGUALDAD

FORTALECER LA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivos

- Incorporar, de manera transversal, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- Visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad

Medida 1.1. SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Descripción	Aprovechando la celebración de distintos días internacionales Fundación Cepaim llevará a cabo actuaciones de posicionamiento, sensibilización y visibilización tanto internas como externas.	
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan	
Partes implicadas	Departamento de Comunicación, Coordinación de centros, coordinación de áreas y Direcciones Autonómicas.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de actuaciones internas desarrolladas a nivel estatal. 2. Número estimado de personas participantes. 3. Número de actuaciones externas desarrolladas a nivel estatal 4. Número de comunicados de posicionamiento emitidos <p>Algunas propuestas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 de marzo, día internacional de las Mujeres • 19 de marzo Día del Padre (por aquello del trabajo con hombres y visibilizar los cuidados en ellos). • 21 de marzo, Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial • 15 de mayo Día Internacional de las Familias (para visibilizar los diferentes tipos de familia que coexisten actualmente) • 21 de mayo, Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo • 28 de mayo Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer • 20 de junio, Día Mundial de las personas Refugiadas • 19 de octubre, Día de las Mujeres Rurales. • 16 de noviembre, Día internacional de la Tolerancia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se habrán realizado, al menos, 5 actuaciones internas a nivel estatal. • Habrán participado, al menos, 700 personas. • 1 por centro (posibilidad de vincularlo a las jornadas de puertas abiertas y al PAC) • Se habrá emitido un comunicado de posicionamiento público de la entidad vinculado con la temática de cada uno de los días internacionales vinculados con la misión de la entidad 	

<ul style="list-style-type: none"> • 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer • 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos • 18 de diciembre, Día Internacional de las personas migrantes 	
Coste	Tiempo de dedicación de cada una de las personas indicadas.

Medida 1.2. REVISIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL

Descripción	Revisión de los procedimientos y registros internos de la política de calidad de la entidad para incluir criterios de igualdad de género e interseccionales independientemente de que las entidades financiadoras los exijan o no. Esta revisión se llevará a cabo cumpliendo con los procedimientos establecidos para la revisión del Sistema de Calidad de la entidad.	
Calendario	Durante el primer año de vigencia del Plan	
Partes implicadas	Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad; Jefatura de Gabinete de Dirección (Departamento de Cultura de calidad y Cumplimiento normativo).	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Número de documentos de calidad revisados		100%
Número de documentos de calidad modificados		100% de los que necesiten ser modificados
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	

Medida 1.3. DIFUSIÓN DE DOCUMENTOS Y COMPROMISOS POLÍTICOS CON LA IGUALDAD

Descripción	Hacer difusión tanto interna como externa de los posicionamientos y compromisos políticos de Fundación Cepaim con aquellos temas relacionados con la igualdad y la no discriminación.	
Calendario	Durante toda la vigencia del plan	
Partes implicadas	Dirección General de la entidad, Consejo de dirección y Departamento de Comunicación	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Número de comunicados realizados a nivel estatal		12
Número de medios utilizados para su difusión		4 medios (web de Cepaim, Facebook y twitter, lista de distribución interna)
Número estimado de personas a las que llega		Totalidad de la organización
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD CON ENFOQUE INTERSECCIONAL

Objetivos

- Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género y la no discriminación.
- Formar a los equipos técnicos de los diferentes territorios para que incorporen la perspectiva de género interseccional en todas sus

actuaciones: elaboración de proyectos, implementación de proyectos, contratación de empresas proveedoras, evaluación de impacto...

- Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio para llevar a cabo una gestión de recursos humanos con perspectiva de género e interseccional.

Medida 1.4. DISEÑO Y DESARROLLO DE UN MÓDULO DE FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Descripción	Acción formativa dirigida a la totalidad de la plantilla de Fundación Cepaim. Tendrá una duración mínima de 10 horas y podrá realizarse en formato online.
	<p>Los contenidos se irán ampliando a medida que avance el Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: incorporación del enfoque interseccional • Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales • Políticas de Igualdad de oportunidades en nuestro país • Lenguaje inclusivo • Violencia de género <p>Se fomentará la realización de la formación por el personal desde los centros y se hará un seguimiento por territorios.</p>
Calendario	Durante toda la vigencia del plan.
Partes implicadas	Comisión de seguimiento, Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad, Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	
Resultados esperados	
Nº de acciones de formación básica en Igualdad de Oportunidades diseñadas	1 formación anual
Nº de campañas realizadas	1 campaña anual
Porcentaje de la plantilla que ha participado en la formación en cada centro territorial.	80% mínimo
Coste	El diseño de las acciones formativas conlleva el coste del tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 1.5. DISEÑO Y DESARROLLO DE MÓDULOS DE FORMACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS

Descripción	Se trata de una acción formativa específica para las diferentes áreas de trabajo de Fundación Cepaim (dirigidas, preferentemente a coordinaciones de área, así como a coordinaciones de centro y Direcciones autonómicas).
	Tendrá una duración mínima de 10 horas que podrán realizarse a través de la plataforma moodle el Aula Virtual de Fundación Cepaim.

	Esta acción formativa tendrá unos contenidos comunes para todas las áreas de trabajo de la fundación y además se incorporarán contenidos específicos para cada una de las áreas poniendo de manifiesto la realidad de las mujeres desde una perspectiva interseccional en cada una de las áreas de trabajo.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan
Partes implicadas	Comisión de Seguimiento; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Número de acciones formativas diseñadas	1 acción formativa diseñada
Número de personas participantes.	100 % coordinaciones de área, coordinaciones de centro y Direcciones autonómicas.
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas tanto en el diseño de las acciones formativas como en la gestión de la plataforma Moodle durante su realización.

DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN CEPAIM

Objetivos

- Difundir el plan de igualdad entre la plantilla de Fundación Cepaim
- Dar a conocer las herramientas con las que cuenta la plantilla para el ejercicio de sus derechos en materia de igualdad.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo de las diferentes fases del Plan y las actuaciones incluidas en cada una de ellas.

Medida 1.6. INCLUSIÓN DE UN APARTADO ESPECÍFICO EN LA INTRANET DE CEPAIM PARA IR INFORMANDO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Descripción	En la propia intranet de Fundación Cepaim se creará un apartado específico donde se irá informando de todas las acciones recogidas en el plan, así como los documentos elaborados al respecto.
Calendario	La creación de este apartado deberá estar cerrada durante el segundo semestre de 2023. La dotación de contenidos de este apartado se extenderá durante toda la vigencia del Plan
Partes implicadas	Comisión de Seguimiento
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Nº de entradas incluidas en este apartado	Igual al número de actuaciones realizadas
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 1.7. CAMPAÑA DE DIFUSIÓN Y FORMACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE LA PLANTILLA DE FUNDACIÓN CEPAIM

Descripción	Realización de una campaña de difusión interna para dar a conocer los contenidos del Plan de Igualdad entre la plantilla. Toda la plantilla podrá acceder al Plan de Igualdad a través de la Intranet.
-------------	--

	<p>En el Módulo de Incorporación de nuevos profesionales a través del Aula Virtual se incorporará una breve formación sobre Plan de Igualdad, teniendo acceso al mismo toda la plantilla.</p> <p>Para evitar que el Plan sea un documento ajeno a la plantilla se preparará una edición más atractiva con los elementos más importantes de dicho Plan.</p>
Calendario	Durante toda la vigencia del plan.
Partes implicadas	Dirección Adjunta de Personas, Departamento de Formación, Departamento de comunicación, Comisión de Seguimiento
Indicadores de seguimiento	
	Resultados esperados
Nº de acciones de difusión realizadas para la presentación del nuevo plan de Igualdad	2 acciones realizadas durante el primer año de vigencia del Plan.
Porcentaje de personas de la plantilla que son informadas	80% de la plantilla
Porcentaje de personas de la plantilla que son formadas	80% de la plantilla
Coste	Edición de materiales de difusión, tiempo de dedicación de las personas implicadas.

2 ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD RETRIBUTIVA

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Objetivos

- Realizar procesos de selección libres de sesgos y no discriminatorios, evitando decisiones basadas en las características de las personas por razón de sexo, identidad de género, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideología y afiliación sindical.
- Diseñar cada una de las fases de los procesos de selección atendiendo a los principios de igualdad y no discriminación

Medida 2.1. DISEÑO DE GUÍAS, PROCEDIMIENTOS Y MODELOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN, ENTREVISTAS O PRUEBAS PROFESIONALES QUE GARANTICEN LA OBJETIVIDAD EN EL PROCESO

Descripción	Elaborar unas recomendaciones para las distintas pruebas que contemplen los guiones a utilizar y las reglas de uso para una selección igualitaria.	
Calendario	Durante la vigencia del plan.	
Partes implicadas	Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Políticas de Personal; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Nº de documentos elaborados		Se habrá elaborado, al menos, una guía general para la realización de los procesos de selección.
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

Medida 2.2. REDACCIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO Y RELIZACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIOS

Descripción	<p>Prestar especial atención a la redacción de las ofertas de empleo según las competencias técnicas, profesionales y formativas para comprobar que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación o estereotipo. En especial en las contrataciones a tiempo parcial.</p> <p>Todas las ofertas de empleo publicadas incluirán un texto que visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.</p>
-------------	--

	<p>Se valorará la formación específica en igualdad y perspectiva de género e interculturalidad de las candidaturas a los diferentes puestos.</p> <p>La RLT estará presente en los procesos de selección establecidos según los términos del Convenio Colectivo.</p>
Calendario	Durante toda la vigencia del plan
Partes implicadas	Dirección Adjunta de personas; Departamento de Políticas de Personal.
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Porcentaje de ofertas publicadas en las cuales se han excluidos criterios discriminatorios	100% de las ofertas publicadas
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 2.3. REALIZACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Descripción	<p>Formar a las personas responsables de realizar procesos de preselección de candidaturas y selección (entrevistas y pruebas profesionales) en materia de igualdad con una perspectiva interseccional con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, para que los candidatos y candidatas sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.</p> <p>Tendrá una duración mínima de 10 horas, pudiendo realizarse online o a través de la plataforma de formación de la Fundación.</p> <p>Los contenidos que se trabajarán son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de la gestión de una entidad. • Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas desde una perspectiva interseccional. • La aplicación de los principios de igualdad de oportunidades en materia de reclutamiento y selección de personal.
Calendario	Durante toda la vigencia del plan.
Partes implicadas	Dirección Adjunta de personas, Departamento de Formación; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Número de personas formadas	Se habrá formado a todas las personas que realicen procesos de selección.
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 2.4. DIVERSIFICACIÓN DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO DE FORMA QUE ATIENDAN A UNA POBLACIÓN MÁS DIVERSA

Descripción	La Dirección Adjunta de Personas dará instrucciones precisas a los diferentes centros para que la difusión de las ofertas llegue a un público más amplio y diverso.
Calendario	Segundo semestre de 2023.

Personas implicadas	Dirección Adjunta de personas; Coordinaciones de centro; Direcciones autonómicas.
Indicadores de seguimiento	
Resultados esperados	
Nº de documentos publicados con instrucciones para la difusión de las ofertas de empleo	1 documento publicado
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

CONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓN INCLUSIVA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN CEPAIM (CENTROS, ÁREAS, DEPARTAMENTOS...), ESPECIALMENTE EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN DE FUNDACIÓN CEPAIM

Objetivos

- La configuración de los equipos en Fundación Cepaim se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Medida 2.5. CREACIÓN DE PLANTILLAS EQUILIBRADAS EN LA ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN (CENTROS, ÁREAS, DEPARTAMENTOS...)

Descripción	En los centros de trabajo, Áreas y Departamentos, se diversificará la plantilla, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, aquellas que contribuyan a configurar una plantilla equilibrada por razón de sexo.	
Calendario	Durante toda la vigencia del plan.	
Personas implicadas	Aquellas que intervengan en los procesos de selección.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Nº de informes sobre la evolución de las plantillas	1 informe anual	
Incremento de mujeres en los puestos de dirección adjunta	Distribución 60% (hombres) - 40% (mujeres)	
Coste	Sin coste adicional.	

3

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROMOVER MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Objetivos

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad masculina.

Medida 3.1. MEDIDAS PARA MEJORAR LA NORMATIVA: PERMISOS RETRIBUIDOS

<p>Descripción</p>	<p>Se plantean una serie de medidas para la mejora de los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo de la Fundación, que se concretan en las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de hijos e hijas, con una duración máxima de hasta 4 años en lugar de los 3 años que señala la norma actual. • Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijos e hijas, hasta los dos años. • Se negociará en el Convenio Colectivo de la Fundación los términos de ejercicio de la reducción de jornada del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de hospitalización o enfermedad. • Posibilidad de disponer de un máximo de 16 horas anuales para acompañar a consultas médicas del Servicio Público de Salud a terceras personas, con justificación. • Permiso retribuido para asistir a consultas médicas en relación con procesos de inseminación artificial, así como para asistir a citas con las Administraciones Públicas competentes en procesos legales de adopción o acogimiento a las que deban acudir dentro del horario de trabajo, con un máximo de 30 horas semestrales. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. • Posibilidad de disfrutar el permiso por cuidado responsable de lactante mediante la ausencia al puesto de trabajo durante una hora diaria, desde la incorporación efectiva al puesto de trabajo tras el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de menor y hasta que éste/a cumpla los 12 meses de edad; o posibilidad de sustituir dicho derecho de ausencia, a elección de la persona trabajadora, por un permiso de cuidado por lactancia acumulada de 15 días laborales a
--------------------	--

	disfrutar antes de que el/la menor cumpla 12 meses. En todo caso, la persona trabajadora podrá optar exclusivamente entre una de estas opciones.	
Calendario	Durante todo el periodo de vigencia del Plan	
Personas implicadas	Dirección Adjunta de personas.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Porcentaje de personas de la plantilla que disfrutan de estos permisos sobre el total de aquellas que los solicitan		100% de las personas trabajadoras que cumplan los requisitos
Coste	Retribución de la persona trabajadora durante el tiempo que disfruta de los permisos.	

Medida 3.2. MEDIDAS PARA MEJORAR LA FLEXIBILIDAD EN EL USO DEL TIEMPO Y EN EL ESPACIO DE TRABAJO

Descripción	<p>a) Las medidas relacionadas con la flexibilidad en el uso del tiempo y en el espacio de trabajo se concretan en las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad horaria. Las personas trabajadoras dispondrán de una flexibilidad horaria, que les permitirá, en caso de necesidad, variar o modificar el comienzo o finalización de su jornada, dentro de su horario laboral fijado, en un máximo de 1 hora al día. En todo caso, la persona trabajadora deberá estar presente en el centro de trabajo durante el horario de atención del mismo, así como durante la realización de actividades, debiendo estar cubierto siempre el servicio y comunicando previamente esta modificación a la coordinación de centro. En caso de que alguna persona precise hacer uso de esta flexibilidad de forma continua será preciso modificar su horario de trabajo. En todo caso, esta flexibilidad sólo podrá ser utilizada por personas con jornada completa, pues los tiempos parciales se deben ajustar a su horario pactado. El adelanto o retraso deberá ser compensado dentro de la misma semana. Se exceptuará de esta flexibilidad horaria a los centros de atención continuada, centros de 24 horas y similares. El horario de trabajo respetará, en todo caso, las condiciones y los límites establecidos en cada momento por los diferentes financiadores. Las personas trabajadoras que su horario de trabajo abarque la mañana y la tarde del mismo día, realizarán un descanso de, al menos, 45 minutos. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de las vacaciones en tres periodos, que deberán solicitarse como máximo antes del 30 de mayo y, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute, previa autorización de la coordinación de
-------------	--

	<p>centro atendiendo a las necesidades organizativas de la entidad.</p> <p>b) Para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 12 años o a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida a su exclusivo cargo, se establecen las siguientes medidas de mejora para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que podrán solicitar previa justificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El periodo de jornada reducida de 35 horas semanales previsto en el artículo 16 del Convenio Colectivo de la Fundación Cepaim, se podrá disfrutar en semanas completas y hasta en tres periodos al año, previa autorización de la coordinación de centro atendiendo a las necesidades organizativas de la entidad. La solicitud se realizará con un mes de antelación a la fecha de efectos. • Estas personas tendrán prioridad para optar a un cambio centro, en igualdad de condiciones, y tras cumplir con los requisitos de presentación de candidatura a un proceso de selección.
Calendario	Durante todo el periodo de vigencia del Plan
Personas implicadas	Dirección Adjunta de personas.
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Coste	Sin coste adicional.

Medida 3.3. MEDIDAS PARA ASENTAR LA CONCILIACIÓN EN LA CULTURA DE LA ENTIDAD

Descripción	Posibilitar y motivar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñen actividad retribuida.
Calendario	Durante todo el periodo de vigencia del Plan
Personas implicadas	Dirección Adjunta de personas; Departamento de Formación.
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Porcentaje de personas en excedencia que son informadas de las acciones formativas	50% del total de personas en excedencia
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 3.4. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA

Descripción	Las medidas relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla se concretan en la siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Impartición de un módulo de sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigida específicamente a los hombres de la plantilla. Se valorará la forma de desarrollarlos para que llegue al máximo de la plantilla (desde áreas, proyectos, centros...) 	
Calendario	Durante todo el periodo de vigencia del Plan	
Personas implicadas	Comisión de seguimiento; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad; Departamento de Formación.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Porcentaje de hombres de la plantilla que participan en estos módulos sobre el total de hombres de la plantilla		75%
Número de módulos desarrollados		Al menos 1 módulo desarrollado.
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

DIFUNDIR Y SENSIBILIZAR INTERNAMENTE SOBRE LAS MEDIDAS Y EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos

- Sensibilizar a la plantilla sobre el uso de las medidas de conciliación.
- Concienciar a los hombres sobre el uso de medidas de corresponsabilidad y cuidado.
- Garantizar que toda la plantilla esté informada y sensibilizada sobre las medidas y responsabilidad en el uso de dichas medidas.
- Información sobre la puesta en marcha de un foro de evaluación sobre la implantación de medidas del Plan.

MEDIDA 3.5. ELABORACIÓN DE UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN INTERNA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE FUNDACIÓN CEPAIM

Descripción	Elaborar una campaña para la difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de Fundación Cepaim entre la plantilla de la organización, a través de intranet, web interna, boletín interno de Cepaim. En esta campaña se incluirán además las medidas incluidas en el Convenio Colectivo.	
Calendario	Durante el segundo año de vigencia del plan.	
Personas implicadas	Comisión de Seguimiento; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad; Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Comunicación.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Número de campañas elaboradas		1 campaña elaborada
Nº de materiales elaborados		3 materiales diferentes
Número de medios utilizados		3 medios utilizados (intranet, web interna, boletín interno)
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

MEDIDA 3.6. CREACIÓN DE UN FORO DE EVALUACIÓN DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Descripción	Se creará un foro en la intranet de la entidad cuando se vayan realizando las evaluaciones del Plan, para evaluar la implantación de las medidas aprobadas.	
Calendario	Según las fechas de evaluación del Plan fijadas por la Comisión de Seguimiento.	
Personas implicadas	Comisión de seguimiento; Departamento de Innovación.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Tiempo de actividad del foro	Durante los periodos de evaluación del Plan	
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

4 DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

DISEÑAR UN PLAN DE FORMACIÓN ANUAL PARA LA PLANTILLA DE FUNDACIÓN CEPAIM

Objetivos

- Mejorar la capacitación de la plantilla de Fundación Cepaim.
- Garantizar el acceso a la formación de toda la plantilla.

Medida 4.1. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE TODA LA PLANTILLA APLICANDO UN ENFOQUE INTERSECCIONAL

Descripción	La entidad cuenta con equipos multidisciplinares donde el reciclaje y la formación para adaptarse a las necesidades del entorno son necesarias. Conocer las necesidades formativas de la plantilla en materia de Igualdad y no discriminación nos permitirá adecuar las formaciones a los equipos. Para ello se llevará a cabo un estudio que nos permita identificar cuáles son las necesidades de la plantilla, aplicando una perspectiva de género e interseccional.	
Calendario	Se realizará un estudio con carácter bianual y de acuerdo a la elaboración del Programa Bianual de formación de la entidad.	
Personas implicadas	Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Formación; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Nº de informes de resultado del estudio	1 informe bianual	
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

Medida 4.2. DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN BASADO EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS IDENTIFICADAS EN EL ESTUDIO

Descripción	El análisis de los datos obtenidos tras es el estudio de las necesidades formativas del personal de Fundación Cepaim permitirá elaborar un programa formativo que dé respuesta a dichas necesidades. Algunas de las acciones propuestas podrán ser desarrolladas desde Fundación Cepaim. La calendarización de este programa tendrá siempre en cuenta las circunstancias de las personas participantes. Una vez diseñado se incluirá en el Plan Bianual de Formación que se encuentra a disposición del personal en la Intranet. Se realizarán evaluaciones periódicas del mismo para valorar la incorporación de nuevas propuestas en base a las necesidades detectadas.	
Calendario	Ajustado al programa Bianual de Formación de la Entidad.	

Personas implicadas	Dirección Adjunta de Personas, Departamento de Formación; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Nº de programas formativos diseñados		1 programa bianual
Nº de medios utilizados para su difusión (interna)		Al menos 1 medio (Intranet)
Nº de informe de participación con datos desagregados por sexo		1 informe bianual
Porcentaje de personas que participan en el Plan de formación		30% de la plantilla
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas	

Medida 4.3. DISEÑO Y DESARROLLO DE UNA ACCIÓN FORMATIVA EN HABILIDADES DIRECTIVAS

Descripción	<p>El desarrollo de este programa permitirá a las personas participantes adquirir habilidades que faciliten el desarrollo de puestos de liderazgo que implican la gestión de equipos de trabajo.</p> <p>Esta formación está dirigida a las personas que asuman puestos de coordinación.</p>	
Calendario	El programa se diseñará durante el primer año de vigencia del plan, pero su desarrollo debería realizarse a lo largo de todo el plan.	
Personas implicadas	Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Formación.	
Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
nº de personas que reciben la formación		100% Coordinaciones de centro.
nº de cursos desarrollados		2 cursos desarrollados
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

5 PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD Y BIENESTAR LABORAL

PROMOVER LA MEJORA DEL BIENESTAR LABORAL

Objetivos

- Evaluar los riesgos laborales y psicosociales desde una perspectiva de género.
- Crear un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones, la convivencia, el cuidado de la salud y el bienestar personal, con perspectiva de género e interseccional.

Medida 5.1. EVALUACION DE LOS RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Descripción	Realizar la evaluación de riesgos laborales y psicosociales en la Fundación incorporando la perspectiva de género. En función de las conclusiones obtenidas se elaborará una batería de medidas para dar respuestas a las necesidades identificadas.	
Calendario	Ajustado a las evaluaciones de riesgos programadas en la entidad.	
Partes implicadas	Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Prevención de Riesgos Laborales; Representación Legal de las personas Trabajadoras.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Nº de informes elaborados	1 por cada informe de evaluación de riesgos	
Porcentaje de medidas implementadas	80%	
Coste	Gasto inherente a la evaluación de riesgos laborales y psicosociales.	

Medida 5.2. PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES QUE APOYEN EL ESTABLECIMIENTO Y MANTENIMIENTO DE UNA MEJOR CONVIVENCIA ENTRE EL PERSONAL.

Descripción	Propuesta y realización de actividades que mejoren el bienestar de la plantilla de la Fundación en los diferentes centros. Se incorporarán también acciones formativas sobre autocuidado y bienestar emocional.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan

Partes implicadas	Coordinaciones de centro
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Nº de actividades de centro desarrolladas	Al menos 4 por centro (1 al año)
Porcentaje de personas participantes en cada uno de los centros	Al menos el 80% de la plantilla de cada centro
Porcentaje de centros que desarrollan estas actividades	Al menos el 80% de los centros de la entidad
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 5.3. MEDIDAS DE APOYO Y PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y LA LACTANCIA.

Descripción	<p>Las medidas de prevención de riesgos por embarazo y lactancia se adoptarán mediante la adaptación del puesto de trabajo que resulte necesaria tras la valoración que realice el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Posibilitar a las mujeres trabajadoras durante el embarazo que puedan acogerse a la medida de no realizar trabajos nocturnos sin merma de retribución, es decir, con derecho a percibir el complemento salarial correspondiente en caso de que lo vinieran percibiendo.</p>
Calendario	Las medidas se aplicarán durante toda la vigencia del Plan.
Partes implicadas	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales; delegados y delegadas de Prevención de Riesgos Laborales (RLT)
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Porcentaje de medidas implementadas	100%
Porcentaje de mujeres embarazadas que se benefician de estas medidas	100%
Coste	Coste derivado de la evaluación realizada por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y de las medidas que se apliquen en cada caso.

6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

APROBAR UN NUEVO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos

- Analizar si el protocolo actual responde a las necesidades del momento con una plantilla de más de 800 personas.
- Realizar las modificaciones pertinentes.
- Incorporar medidas dirigidas, expresamente, a los hombres de la plantilla como principales actores en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 6.1. ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO VIGENTE EN FUNDACIÓN CEPAIM

Descripción	Evaluación y actualización del actual protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente en Fundación Cepaim para identificar posibles deficiencias y necesidades y adaptarlo a la realidad de Fundación Cepaim.	
Calendario	Primer semestre de ejecución del plan	
Partes implicadas	Comisión de Seguimiento; Dirección Adjunta de Personas; Departamento Jurídico.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Número de protocolos revisados / aprobados	1 protocolo	
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

FORMAR EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos

- Formar a personas que tienen un lugar importante en la gestión de personas en la entidad.

Medida 6.2. DISEÑO Y DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS A DIRECCIONES, COORDINACIONES DE CENTRO, DIRECCIONES AUTONÓMICAS, COORDINACIONES DE ÁREAS, DEPARTAMENTOS Y RLT EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Descripción	Planificación de acciones de sensibilización y acciones formativas para capacitar a las Direcciones, coordinaciones de centro, Direcciones autonómicas, Coordinaciones de áreas y de departamentos y representantes legales de las personas
-------------	---

	trabajadoras (RLT) en la atención a este tipo de situaciones y en el seguimiento del procedimiento al respecto.
Calendario	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Comisión de Seguimiento; Dirección Adjunta de Personas; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Número de acciones de sensibilización y formativas desarrolladas	1 acción realizada
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 6.3. DISEÑO Y DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS AL PERSONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Descripción	Planificación de acciones formativas para que el personal conozca el Protocolo, cómo actuar ante este tipo de situaciones y cómo proceder a la activación del mismo. Esta formación se incluirá en el Plan de Incorporación de nuevos/as profesionales que se realizará a través del Aula Virtual y al que tendrá acceso todo el personal.
Calendario	Primer año de vigencia del plan
Partes implicadas	Comisión de seguimiento; Dirección Adjunta de Personas; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados
Número de acciones de sensibilización y formativas desarrolladas	1 acción realizada
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DIRIGIDA A LA PLANTILLA DE FUNDACIÓN CEPAIM

Objetivos

- Concienciar a la plantilla acerca del significado del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medida 6.4. ELABORACIÓN DE UNA CAMPAÑA INTERNA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Descripción	Elaboración de una campaña de difusión y sensibilización que dé a conocer el protocolo de prevención y actuación ante supuestos de acoso sexual y por razón de sexo de Fundación Cepaim y permita identificar las señales de este tipo de acoso, así como los pasos a seguir para la activación del protocolo. Esta campaña incluirá medidas de sensibilización dirigidas especialmente a los hombres.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan, tras la aprobación del nuevo protocolo recogido en la medida 6.1.
Partes implicadas	Comisión de seguimiento; Departamento de Comunicación

Indicadores de seguimiento		Resultados esperados
Número de campañas definidas		1 campaña definida
Número de soportes utilizados		3 soportes distintos
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

7

OTRAS MEDIDAS

EVITAR TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO EN EL TRABAJO.

Objetivos

- Establecer medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso o discriminación, en los centros de trabajo de Cepaim, sea por razones de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideología y afiliación sindical.

Medida 7.1. DISEÑO DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN.

Descripción	Se diseñará un protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación que se pudieran presentar en el entorno laboral de Cepaim, estableciendo los canales para cursar y dar respuesta a las demandas o denuncias que se presenten.	
Calendario	Primer año de vigencia del Plan.	
Partes implicadas	Comisión de Seguimiento; Dirección Adjunta de Personas; Departamento Jurídico	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Nº de documentos elaborados	1 documento elaborado	
Número de medios utilizados para su difusión.	Se habrá publicado en la intranet para asegurar el acceso de la plantilla.	
Nº de demandas o denuncias presentadas a las que se ha dado respuesta.	Se habrá dado respuesta al 100 % de las demandas o denuncias presentadas.	
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

Medida 7.2. FORMACIÓN A DIRECCIONES, DIRECCIONES AUTONÓMICAS COORDINACIONES DE CENTRO, ÁREA, DEPARTAMENTOS Y RLT EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Descripción	Diseño y desarrollo de una formación específica sobre esta temática para que las Direcciones, Direcciones Autonómicas, coordinaciones de centro, áreas, departamentos y Representantes legales de las personas trabajadoras (RLT) se sensibilicen y puedan detectar las posibles situaciones de acoso o discriminación que se puedan presentar y articular las respuestas adecuadas en cada caso.	
Calendario	Durante el segundo año de vigencia del Plan.	
Partes implicadas	Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Formación; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	

Nº de formaciones diseñadas.	Se habrá diseñado una formación.
Nº de formaciones impartidas.	Se habrá impartido una formación.
Nº de personas	Habrán participado el 80 % de las Direcciones, Direcciones Autonómicas, coordinaciones de centros, áreas, departamentos y RLT.
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.

Medida 7.3. DISEÑO Y DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS AL PERSONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Descripción	Planificación de acciones formativas para que el personal conozca el Protocolo, cómo actuar ante este tipo de situaciones y cómo proceder a la activación del mismo. Esta formación se incluirá en el Plan de Incorporación de nuevos/as profesionales que se realizará a través del Aula Virtual y al que tendrá acceso todo el personal.	
Calendario	Segundo año de vigencia del plan	
Partes implicadas	Dirección Adjunta de Personas; Departamento de Formación; Área de Igualdad, No discriminación e interseccionalidad.	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Número de acciones de sensibilización y formativas desarrolladas	1 acción realizada	
Coste		

Medida 7.4. ELABORACIÓN DE UNA CAMPAÑA INTERNA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Descripción	Es necesario concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre las situaciones de discriminación o acoso que pudieran presentarse para que sepan identificarlas y poder denunciarlas. Así mismo, es necesario que cada trabajador/a ponga atención en su trabajo a actitudes, tanto propias como ajenas, que pudieran permitir o propiciar situaciones de discriminación o acoso en este sentido. Por otro lado, se incluirá una cápsula formativa en el Plan de Incorporación de nuevos/as profesionales a través del Aula Virtual, disponible para el resto de la plantilla.	
Calendario	Una vez elaborado el Protocolo.	
Partes implicadas	Comisión de seguimiento; Departamento de Comunicación; Dirección Adjunta de Personas (Departamento de Formación).	
Indicadores de seguimiento	Resultados esperados	
Nº de acciones de sensibilización realizadas.	Se habrán realizado 2 acciones de sensibilización durante la vigencia del plan.	
Nº de personas a las que ha llegado.	Habrán llegado al 100 % de la plantilla.	
Coste	Tiempo de dedicación de las personas implicadas.	

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas. Dicho sistema está recogido en el Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de febrero, 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.

El seguimiento del Plan de Igualdad se entiende como un proceso paralelo a su ejecución. Su objetivo es controlar y verificar la ejecución de las medidas diseñadas, así como la consecución de los resultados esperados para cada uno de los indicadores señalados, de forma que permita detectar las desviaciones respecto al diseño inicial y la propuesta de medidas correctoras en caso de que sea necesario.

El sistema de seguimiento revisará los indicadores y resultados esperados definidos durante el diseño de cada una de las medidas que componen el Plan, así como la calendarización de las actuaciones tendentes al desarrollo de las medidas, con el objetivo de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento es el organismo interno responsable del seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de igualdad de Fundación Cepaim.

Esta comisión tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres y en ella estarán presentes tanto representantes de la plantilla de la Fundación, como representantes de la propia entidad.

Tras la aprobación del II Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento integrada de forma paritaria por 12 miembros, distribuidos de la siguiente forma:

- 6 personas por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, que serán designadas por acuerdo entre éstas.

- 6 personas por parte de la entidad, designadas por el Consejo de Dirección.

Cada una de las partes mencionadas tendrá derecho a nombrar personas sustitutas.

Además, contará con la colaboración de las personas o departamentos encargados de la puesta en marcha de cada una de las medidas incluidas en el Plan, así como con representantes de los diferentes centros de Fundación Cepaim.

En el acto de constitución de la Comisión se nombrarán a las personas que formarán parte de la misma, así como las personas sustitutas que en su caso se considere oportuno designar por cada parte.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometerán en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Las funciones asignadas a la Comisión de Seguimiento son:

- Supervisión y dinamización de la puesta en marcha de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las medidas implantadas.
- Diseño de herramientas de seguimiento de las medidas en las que se recoja toda la información sobre la implantación de cada una de ellas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Determinar, debatir y aprobar las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad, así como acordar la extensión de sus efectos a nuevos centros de trabajo de la Fundación.
- Realizar informes de seguimiento del Plan de igualdad.
- Aquellas que le sean encomendadas por el propio Plan de Igualdad.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma trimestral con carácter ordinario, pudiendo solicitarse, por cualquiera de las partes implicadas, reuniones extraordinarias siempre que la situación lo requiera. Las conclusiones obtenidas tras cada una de estas reuniones quedarán recogidas en informes parciales de seguimiento que se realizarán de forma semestral.

Anualmente se presentará un **informe de seguimiento** que recoja todos los avances conseguidos, así como los obstáculos identificados como responsables de la no consecución de los objetivos propuestos.

Estos informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de Fundación Cepaim y a la evolución que han experimentado con la implementación de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad. Igualmente, resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, etc.

Dichos informes serán trasladados a la Dirección de Fundación Cepaim para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En el plazo de los tres últimos meses de vigencia del Plan, tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se llevará a cabo una **evaluación final** del Plan de Igualdad cuyos resultados serán utilizados como parte fundamental del diagnóstico del III Plan de Igualdad de Fundación Cepaim.

Para llevar a cabo esta evaluación se contará con la información recogida en los informes de seguimiento semestrales, así como con aquellas herramientas que se consideren necesarias: cuestionarios para la plantilla, entrevista a informantes clave o grupos de debate, que serán diseñados desde la propia Comisión de Seguimiento.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
LÍNEA DE ACTUACIÓN 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD																
Medida 1.1. Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades																
Medida 1.2. Revisión del sistema de calidad desde una perspectiva de género e interseccional																
Medida 1.3. Difusión de documentos y compromisos políticos con la igualdad																
Medida 1.4. Diseño y desarrollo de un módulo de formación básica en igualdad de oportunidades	Diseño															
Medida 1.5. Diseño y desarrollo de módulos de formación para la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en la gestión de proyectos	Diseño															
Medida 1.6. Inclusión de un apartado específico en la intranet de Fundación Cepaim para ir informando de la implantación del II Plan de Igualdad	Creación del espacio															
Medida 1.7. Campaña de difusión y formación del II Plan de Igualdad entre la plantilla de Fundación Cepaim	Diseño de la campaña															

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T												
LÍNEA DE ACTUACIÓN 2. ACCESO AL EMPLEO E IGUALDAD RETRIBUTIVA																
Medida 2.1. Diseño de guías, procedimientos y modelos del proceso de selección, entrevistas o pruebas profesionales que garanticen la objetividad en el proceso																
Medida 2.2. Redacción de ofertas de empleo y realización de procesos de selección no discriminatorios																
Medida 2.3. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección																
Medida 2.4. Diversificación de los canales de comunicación para la difusión de las ofertas de empleo de forma que atiendan a una población más diversa																
Medida 2.5. Creación de plantillas equilibradas en la estructura de la fundación (centros, áreas, departamentos...)																
LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD																
Medida 3.1. Medidas para mejorar la normativa: permisos retribuidos																
Medida 3.2. Medidas para mejorar la flexibilidad en el uso del tiempo y en el espacio de trabajo																
Medida 3.3. Medidas para asentar la conciliación en la cultura de la entidad																

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Medida 3.4. Medidas para fomentar la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla																
Medida 3.5. Elaboración de una campaña de difusión interna de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de fundación cepaim																
Medida 3.6. Creación de un foro de evaluación de implantación de las medidas del plan																
LÍNEA DE ACTUACIÓN 4. DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL																
Medida 4.1. Realización de un estudio sobre las necesidades formativas en materia de igualdad y no discriminación de toda la plantilla aplicando un enfoque interseccional																
Medida 4.2. Diseño de un programa de formación basado en las necesidades formativas identificadas en el estudio	Diseño															
Medida 4.3. Diseño y desarrollo de una acción formativa en habilidades directivas	Diseño															
LÍNEA DE ACTUACIÓN 5. PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD Y BIENESTAR LABORAL																
Medida 5.1. Evaluación de los riesgos laborales y psicosociales desde una perspectiva de género																
Medida 5.2. Promoción de actividades que apoyen el establecimiento y mantenimiento de una mejor convivencia entre el personal																

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T												
Medida 5.3. Medidas de apoyo y protección al embarazo y la lactancia																
LÍNEA DE ACTUACIÓN 6. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL																
Medida 6.1. Actualización del protocolo de prevención y actuación ante supuestos de acoso sexual y por razón de sexo vigente en Fundación Cepaim																
Medida 6.2. Diseño y desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a direcciones, coordinaciones de centro, direcciones autonómicas, coordinaciones de áreas, departamentos y RLT en materia de prevención y actuación ante supuestos de acoso sexual y por razón de sexo																
Medida 6.3. Diseño y desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal en materia de prevención y actuación ante supuestos de acoso sexual y por razón de sexo																
Medida 6.4. Elaboración de una campaña interna de información y sensibilización																
LÍNEA DE ACTUACIÓN 7. OTRAS MEDIDAS																
Medida 7.1. Diseño de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación																

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T												
Medida 7.2. Formación a direcciones, direcciones autonómicas coordinaciones de centro, área, departamentos y RLT en materia de prevención y atención de situaciones de acoso y discriminación																
Medida 7.3. Diseño y desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal en materia de prevención y atención de situaciones de acoso y discriminación																
Medida 7.4. Elaboración de una campaña interna de información y sensibilización																
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD																
Reuniones trimestrales de la Comisión de Seguimiento																
Elaboración de informes trimestrales y publicación de los mismos																
Realización de la evaluación final del Plan de Igualdad																

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En el caso de que se considere preciso introducir modificaciones o cambios en el presente II Plan de Igualdad, se convocará una reunión de la Comisión de Seguimiento a efectos de su debate e intercambio de propuestas, para lo cual se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento.

En caso de realizarse modificaciones al presente Plan, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla de la Fundación Cepaim para que las conozca.

Todas las discrepancias derivadas del seguimiento, evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención paritaria de la comisión del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.