

# PLAN DE IGUALDAD

2025-2029



Fundación CSAI

# PLAN DE IGUALDAD

2025-2029

---

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>1. FICHA TÉCNICA</b> .....	5
<b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	6
<b>3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	7
<b>4. INFORME DIAGNÓSTICO</b> .....	8
<b>5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> .....	11
<b>6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	14
<b>7. MEDIDAS DE IGUALDAD</b> .....	15
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	18
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....	23
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b> .....	25
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> .....	27
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 5: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA</b> .....	30
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 6: FORMACIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> .....	32
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> .....	34
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	35
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 9: APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b> .....	37
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 10: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD</b> .....	38
<b>AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b> .....	43
<b>8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	45
<b>9. EVALUACIÓN Y REVISION</b> .....	47
<b>10. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	49
<b>11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	51

## INTRODUCCIÓN

La Fundación Estatal, Salud, Infancia y Bienestar Social (Fundación CSAI) se constituye como una fundación del sector público estatal, de interés general en el ámbito de la salud, los servicios sociales, la protección a la infancia y la promoción de la igualdad, tanto en España como en terceros países.

Con la presentación de este documento, la Fundación CSAI aprueba su primer Plan de Igualdad, con el objetivo de promover y garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización, así como dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Actualmente, la Fundación cuenta con una plantilla de 39 personas trabajadoras, en proceso de crecimiento, lo que la situará próximamente dentro del marco de entidades obligadas legalmente a disponer de un Plan de Igualdad. Este contexto coincide con un momento de transformación interna, en el que la entidad está trabajando en la definición de puestos de trabajo y la identificación de cargas laborales, reflejo de su compromiso con la profesionalización y la mejora organizativa.

En este escenario, el Plan de Igualdad se configura como una herramienta estratégica para integrar la perspectiva de género en los procesos de cambio de la Fundación y avanzar hacia una gestión más equitativa, inclusiva y sostenible, alineada con los principios de transparencia y buen gobierno que rigen el sector público.

## 1. FICHA TÉCNICA

<b>Nombre o razón social</b>	Fundación CSAI		
<b>CIF</b>	G-82596701		
<b>Forma jurídica</b>	Fundación		
<b>Año de constitución</b>	2000		
<b>Sector de actividad / CNAE</b>	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p		
<b>Convenio colectivo</b>	Sin convenio		
<b>Personas trabajadoras</b>	Total: 39	Mujeres: 31	Hombres: 8
<b>Centros de trabajo</b>	Sinesio Delgado 6 – Pabellón 6 – Madrid		
<b>Representantes Legales de las Personas Trabajadoras</b>	Total: 3	Mujeres: 0	Hombres: 3
<b>Facturación / ingresos anuales</b>	5.920.000 €		
<b>Dirección (domicilio social)</b>	C/ Sinesio Delgado, 6, Pabellón 6 28029 Madrid -España		
<b>Ámbito territorial</b>	Estatad, con una única sede en Madrid.		
<b>Teléfono</b>	(+34) 91 822 29 60		
<b>Correo electrónico</b>	csai@fcsai.es		
<b>Página web</b>	www.fcsai.es		
<b>Persona/s de referencia para el Plan de Igualdad</b>	Elena García Tardón - Técnica de Proyectos Luis Fernández García – Contable		
<b>Fecha de aprobación del Plan de Igualdad</b>	Diciembre 2025		

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A 5 de diciembre de 2025, la Comisión de Igualdad de la Fundación CSAI constituida el 18 de julio de 2025 da por finalizado el Plan de Igualdad y procede a su aprobación y posterior registro, de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Esta Comisión está compuesta por las siguientes personas:

### Representación de la entidad:

- Elena García Tardón
- María Ángeles Encinas Cabrero

### Representación de la representación sindical (parte social):

- Luis Fernández García
- Zoran Despotovic Vidovic

A través de esta Comisión Negociadora se recoge el compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación en su conjunto.

### **3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El Plan de Igualdad de la Fundación CSAI se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluyendo tanto al personal con contrato laboral en España como a aquellas personas que desarrollan su actividad profesional como personal expatriado en los países donde la Fundación ejecuta proyectos.

La Fundación CSAI cuenta con una única sede en Madrid, en C/ Sinesio Delgado, 6, Pabellón 6 28029 Madrid.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años. Es decir, el Plan estará vigente desde el día de su aprobación, 5 de diciembre de 2025 al 5 de diciembre de 2029, conforme a lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Una vez finalizado dicho periodo, el Plan se mantendrá en vigor de forma transitoria hasta la aprobación del siguiente, garantizando así la continuidad de las medidas y compromisos establecidos.

La duración máxima de este período transitorio hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad no excederá el periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación, presentamos un resumen de las principales conclusiones extraídas del Informe Diagnóstico, que estará a disposición de las personas trabajadoras de la Fundación CSAI que pudieran solicitarlo:

### **FORTALEZAS IDENTIFICADAS**

**La Fundación cuenta con una alta feminización de la plantilla (78%), con una alta representación de mujeres en la mayoría de los puestos técnicos y de coordinación.**

Una alta feminización no es automáticamente una fortaleza, porque la igualdad real no depende de la cantidad de mujeres, sino de su posición, condiciones y oportunidades dentro de la organización. En el contexto concreto de la Fundación CSAI, supone una base favorable para políticas de igualdad interna porque:

- Contar con una plantilla mayoritariamente femenina puede facilitar la receptividad y legitimidad de las políticas de igualdad, ya que la igualdad de género es un tema sentido y compartido por gran parte del equipo.
- Además, al partir de un colectivo feminizado, es posible impulsar medidas para visibilizar el liderazgo femenino y corregir los desequilibrios verticales (por ejemplo, que los puestos directivos aún estén ocupados por hombres).

**Existencia de flexibilidad horaria y teletrabajo, valorada positivamente por la plantilla como una medida efectiva de conciliación.**

La Fundación cuenta con un sistema de flexibilidad horaria en el inicio de la jornada y la posibilidad de teletrabajar tres días por semana, una práctica consolidada y bien valorada por la plantilla. Estas condiciones permiten compatibilizar las responsabilidades personales y familiares con las laborales, favoreciendo un entorno laboral más equilibrado y saludable.

Además, esta flexibilidad contribuye a reducir el estrés asociado a la presencialidad obligatoria, facilita la autonomía en la organización del trabajo y demuestra una cultura de confianza y corresponsabilidad entre la dirección y el personal. En conjunto, estas medidas representan una fortaleza estructural de la Fundación, ya que generan satisfacción, compromiso y bienestar, y sientan una base sólida para seguir avanzando hacia una política de conciliación formal y con perspectiva de igualdad.

**Compromiso institucional con la igualdad**, reflejado en los cambios organizativos en marcha (definición de puestos y cargas laborales) y en la disposición a contar con un Plan de Igualdad, aunque actualmente, por número de plantilla, la Fundación no está obligada a hacerlo.

**Disponibilidad de protocolo de acoso y regulación básica de personal** que sientan las bases para desarrollar, actualizar y mejorar a partir de lo ya realizado.

## **PRINCIPALES PROBLEMAS Y DIFICULTADES DETECTADAS**

- **Falta de un plan de formación** estructurado y de criterios transparentes de promoción interna y desarrollo profesional.
- **Lenguaje institucional no inclusivo** en documentos normativos, organigramas y convocatorias de empleo.
- **Inexistencia de un protocolo específico** actualizado frente al acoso sexual y por razón de sexo, conforme a la legislación vigente.
- **Carencia de documentación formal** sobre conciliación, teletrabajo y desconexión digital, pese a la existencia de prácticas informales positivas.
- **No se incorpora el género** de manera transversal, específica y sistemática en los proyectos A pesar del ámbito de actuación de la Fundación y las temáticas trabajadas (infancia, salud, etc.).
- **Falta de acciones formativas específicas** en igualdad, interseccionalidad y prevención de la violencia de género.

## **ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN**

- **Formación y sensibilización:** incluir en el Plan de Igualdad el diseño e implementación un plan formativo en igualdad de género e interseccionalidad para todo el personal, con especial atención al equipo directivo y técnico.
- **Gestión de recursos humanos:** establecer procedimientos claros para la promoción interna, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, con perspectiva de género.
- **Lenguaje, comunicación y cultura organizativa:** revisar y adaptar los documentos institucionales y canales de comunicación para garantizar un uso inclusivo y no sexista.
- **Protocolos y medidas de prevención:** elaborar y difundir un protocolo actualizado de acoso sexual y por razón de sexo, con mecanismos de denuncia y acompañamiento efectivos.

- **Conciliación y corresponsabilidad:** formalizar las medidas existentes, asegurar su comunicación y promover una cultura corresponsable en el uso de estas, incorporando medidas de concienciación hacia los hombres para la corresponsabilidad.
- **Transversalización del enfoque de género en proyectos:** incorporar indicadores de igualdad en todas las fases del ciclo de los proyectos, creando herramientas y guías internas de aplicación.
- **Seguimiento y evaluación:** definir un sistema de indicadores e informes periódicos que permita evaluar el avance en igualdad y detectar nuevas necesidades.

## 5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### RESULTADOS PRINCIPALES DE LA AUDITORÍA

La auditoría retributiva de la Fundación Estatal, Salud, Infancia y Bienestar Social (Fundación CSAI) ha analizado las posibles brechas salariales entre mujeres y hombres, diferenciando entre salario equiparado y salario efectivo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En relación con el **salario equiparado**, calculado normalizando las jornadas parciales y anualizando las situaciones contractuales inferiores al año completo, los resultados muestran que los hombres perciben de media un 6 % más que las mujeres, mientras que la mediana salarial equiparada es un 5 % superior en el caso de los hombres.

Dado que este cálculo elimina el efecto de la parcialidad y la temporalidad, las diferencias observadas no se explican por la duración de la jornada ni por el tiempo efectivamente trabajado, sino por factores estructurales del sistema retributivo de la entidad.

En concreto, **estas brechas se relacionan con la mayor presencia de hombres en puestos de mayor nivel retributivo y con complementos asociados a la responsabilidad, así como con la concentración mayoritaria de mujeres en el Grupo Profesional 03**, cuyo salario base y complementos son inferiores. La coherencia entre media y mediana confirma que se trata de una tendencia sostenida y no de valores salariales extremos.

Por lo que respecta al **salario efectivo**, es decir, a las retribuciones realmente percibidas durante el año, los hombres presentan una brecha del 7 % en la media salarial y del 5 % en la mediana. Estas diferencias están influenciadas por la estructura de la plantilla y por la ocupación masculina de puestos de mayor responsabilidad, cuyo impacto resulta más significativo en una organización de tamaño reducido como la Fundación CSAI.

El análisis de los **complementos salariales** pone de manifiesto que las diferencias retributivas no se originan en el salario base, sino en los complementos. Los hombres perciben importes superiores, especialmente en los complementos vinculados al puesto, al destino y a objetivos, asociados a funciones de mayor nivel retributivo, mientras que los complementos percibidos mayoritariamente por mujeres, vinculados a proyectos, no compensan dichas diferencias.

En relación con la **temporalidad y parcialidad**, durante el periodo analizado únicamente una trabajadora tenía reducción de jornada. No obstante, el hecho de que esta situación afecte exclusivamente a mujeres constituye un indicador de desigualdad indirecta, vinculado a la persistente asunción mayoritaria de las responsabilidades de cuidado por parte de las mujeres.

### **Conclusión general de la auditoría:**

Aunque las brechas salariales detectadas no alcanzan el umbral del 25 % previsto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, sí revelan la existencia de desigualdades estructurales en la distribución de puestos, complementos y responsabilidades, que requieren seguimiento y la adopción de medidas correctoras en el marco del presente Plan de Igualdad.

## **VIGENCIA DE LA AUDITORÍA**

El Plan de Igualdad de Fundación CSAI incorpora un área de actuación específica sobre “Retribuciones y Auditoría Retributiva”, con el objetivo de “Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la Fundación CSAI mediante la realización periódica de auditorías retributivas, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el fin de identificar posibles brechas salariales, analizar las causas que las originan y establecer medidas correctoras y de mejora que aseguren la equidad interna y la transparencia salarial en la organización”.

En concreto, la medida 7.1 de *Realización periódica de la Auditoría Retributiva* indica como fecha de realización el año 2026. A finales de este primer año de implementación del Plan de Igualdad se contempla la actualización de la Auditoría Retributiva, para que puedan reflejarse los cambios que la plantilla de la Fundación ha tenido en el año 2025.

**Una vez realizada esta nueva Auditoría, su período de vigencia será el mismo que el del Plan de Igualdad, es decir, hasta el 5 de diciembre de 2029.**

En todo caso, la Comisión de Igualdad encargada del seguimiento e implementación del Plan puede proponer la realización de una nueva Auditoría en caso de que considere necesaria una nueva actualización de la información

## **PERIODICIDAD DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

La Fundación CSAI realizará la actualización anual del registro retributivo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el fin de garantizar la transparencia salarial y el seguimiento periódico de las posibles brechas retributivas entre mujeres y hombres.

Asimismo, la auditoría retributiva se actualizará en el momento de elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, o con carácter previo, cuando así lo determine la Comisión de Igualdad en el marco de sus funciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan, especialmente en aquellos casos en los que se produzcan cambios relevantes en la estructura organizativa, en la clasificación profesional o en el sistema retributivo de la entidad.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### OBJETIVO GENERAL:

Incorporar en la entidad el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en entre mujeres y hombres, aplicándolo de forma específica y transversal en todos sus ámbitos de actuación e incorporándolo en su modelo de gestión y en los procesos organizativos actualmente en desarrollo.

Asimismo, el Plan de Igualdad tiene como objetivo preparar a la entidad para consolidarse como un espacio igualitario, seguro y corresponsable en el que trabajar, en coherencia con los cambios internos que la Fundación está llevando a cabo en la definición de puestos y estructura organizativa, promoviendo una cultura institucional igualitaria.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

La implementación del Plan de Igualdad y, por tanto, la consecución de su objetivo general se realizará a través de objetivos concretos para cada una de las siguientes áreas de actuación incluidas en el documento:

1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Promoción profesional
4	Ejercicio corresponsable de los derechos del a vida personal, familiar y laboral
5	Infrarrepresentación femenina
6	Formación interna y desarrollo profesional con perspectiva de género
7	Retribuciones y auditoría retributiva
8	Prevención y actuación en discriminación y acoso sexual y por razón de sexo
9	Apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género
10	Cultura organizacional y compromiso por la igualdad
11	Salud laboral desde la perspectiva de género

A continuación, se incluye un listado completo y se describen con detalle la definición de cada una de las áreas de actuación acompañada de las medidas concretas que se proponen para su consecución.

## **7. MEDIDAS DE IGUALDAD**

### **AREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

1.1 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

1.2 ADHESIÓN O NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO CONFORME A LA NORMATIVA DE IGUALDAD

1.3 INCLUIR LA FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO COMO CRITERIO DE MÉRITO EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.4 FORMACIÓN DE PERSONAL RESPONSABLE DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

1.5 INCLUIR INFORMACIÓN SOBRE PLAN DE IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

2.1 FOMENTAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES DE LA ENTIDAD

2.2 COMPLETAR LA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.3 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DE PUESTOS

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

3.1 PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO

3.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUALIZADO DE DESARROLLO PROFESIONAL

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

4.1 ELABORAR UN PLAN DE DESCONEJIÓN DIGITAL EN CUMPLIMIENTO CON LA NORMATIVA

4.2 ELABORAR UN PROCEDIMIENTO CONSENSUADO Y NEGOCIADO CON LA PLANTILLA PARA EL TELETRABAJO

4.3 ELABORAR UN DOCUMENTO DE CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 5: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA**

5.1 INCREMENTO DE LA REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

5.2 VISIBILIZAR REFERENTES FEMENINOS EN ÁREAS TÉCNICAS O DE MAYOR RESPONSABILIDAD DE LA FUNDACIÓN CSAI Y DE SU ÁMBITO DE ACTUACIÓN

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 6: FORMACIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

6.1 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

6.2 GARANTIZAR EL ACCESO IGUALITARIO A LA FORMACIÓN

6.3 GARANTIZAR EL ACCESO AL DESARROLLO PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

7.1 REALIZACIÓN PERIÓDICA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

8.1 ELABORAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

8.2 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO A TRAVÉS DEL PROTOCOLO

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 9: APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

9.1 ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE PROTECCIÓN Y LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### **ÁREA DE ACTUACIÓN 10: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD**

10.1 PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE DISCRMINACIÓN Y ACOSO EN WEB Y REDES SOCIALES DE LA FUNDACIÓN

10.2 PUBLICAR Y COMUNICAR EN FECHAS SIGNIFICATIVAS VINCULADAS CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

10.3 INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA IDENTIDAD CORPORATIVA DE LA FUNDACIÓN CSAI

10.4 INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PARTE DEL LA ESTRATEGIA DE LA FUNDACIÓN

10.5 TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS

10.6 INCORPORACIÓN DE UN PUNTO FOCAL DE GÉNERO

### **AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

11:1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**Objetivo:** garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el acceso al empleo y la gestión del personal, estableciendo un marco laboral igualitario. La Fundación CSAI se encuentra en un proceso de transformación organizativa que incluye la definición de puestos de trabajo y la profesionalización de sus estructuras, lo que ofrece una oportunidad estratégica para integrar la perspectiva de género en todos los procesos de selección y contratación, reforzando al mismo tiempo su compromiso institucional con la igualdad.

1.1 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO					
Objetivos específicos	Garantizar y visibilizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección del personal para que se desarrollen conforme a los principios de igualdad de género				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Inclusión de enfoque de género en ofertas de trabajo (Sí/No). I2. Comunicación a personas responsables de estos procesos (Sí/No) I3. Modificación de documentos de la organización para incluir de forma sistematizada y formalizada el enfoque de género en la selección del personal. (Sí/No)				
Recursos necesarios	Ofertas de trabajo publicadas. / Documentos de la Fundación (Estatutos, otros), Personal responsable de selección y contratación				

1.2 ADHESIÓN O NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO CONFORME A LA NORMATIVA DE IGUALDAD					
Objetivos específicos	Formalizar el marco laboral de la Fundación, promoviendo la adhesión a un convenio colectivo o la negociación de uno propio que asegure que las condiciones laborales, retributivas y de desarrollo profesional de la plantilla se rigen por criterios objetivos, no discriminatorios y ajustados a la normativa vigente en materia de igualdad.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación				X	
Vigencia					X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Existencia de convenio colectivo de aplicación registrado o evidencia documental del proceso de negociación para su adhesión o creación. (Sí/No).</p> <p>I2. Evaluación del grado de adecuación del convenio a la normativa de igualdad vigente, verificada a través de revisión interna o informe de la Comisión de Igualdad. (Sí/No)</p> <p>I3. Conocimiento de la existencia del convenio por parte de la plantilla (más del 80% de la plantilla afirma conocerlo).</p>				
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal responsable de la organización y representación de trabajadoras/es.</li> <li>Asistencia técnica en caso necesario (asesoría externa para redacción y/o negociación)</li> </ul> <p>Recursos técnicos: documentación de referencia como convenios colectivos del sector público estatal o afines y normativa vigente.</p> <p>Recursos administrativos: para tramitación y registro oficial (si procede).</p>				

1.3 INCLUIR LA FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO COMO CRITERIO DE MÉRITO EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivos específicos	Reconocer y valorar la formación y/o experiencia en igualdad de género como un criterio específico en los procesos de selección en los que este conocimiento resulte un mérito relevante.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Porcentaje de convocatorias de empleo que incluyen entre sus criterios de valoración la formación y/o experiencia en igualdad de género (100% de las ofertas a partir de 2026).</p> <p>I2. Número de personas candidatas que acreditan formación o experiencia en igualdad de género en los procesos de selección.</p> <p>I3. Porcentaje de contrataciones efectivas en las que la formación o experiencia en igualdad ha sido considerada como mérito o requisito relevante.</p>				
Recursos necesarios	<p>Personal responsable de selección y contratación para adaptación y redacción de convocatorias y criterios y, posteriormente, valorar adecuadamente los méritos en esta materia.</p> <p>Comisión de Igualdad: para validar la incorporación de este criterio y supervisar su aplicación.</p> <p>Actualización de modelos de ofertas de empleo, bases de convocatoria y otros documentos que necesiten revisarse para incluir el criterio.</p>				

1.4 FORMACIÓN DE PERSONAL RESPONSABLE DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO					
Objetivos específicos	Fortalecer las capacidades del personal responsable de selección y contratación para que incorpore de manera efectiva la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del empleo, garantizando la igualdad de trato, la objetividad y la ausencia de sesgos discriminatorios en la valoración de candidaturas y en la toma de decisiones relacionadas con la incorporación de personal.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Número y porcentaje de personas responsables de selección y contratación que han recibido formación en igualdad de género (100% de personas implicadas en estos procesos en primer año de vigencia del Plan).</p> <p>I2. Número de acciones formativas realizadas sobre igualdad de género y selección con enfoque de género (al menos una acción formativa anual).</p> <p>I3. Grado de incorporación de criterios de igualdad en los procesos de selección tras la formación (incremento progresivo hasta que el 100% de los procesos incluyan criterios o medidas de igualdad el segundo año de vigencia del Plan).</p>				
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Igualdad, para validar los contenidos formativos y supervisar su adecuación a los objetivos del Plan.</li> <li>Personal formador especializado en igualdad de género y gestión de recursos humanos, interno o externo, con experiencia en prevención de sesgos y enfoque de género en selección y contratación.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos / otros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño y materiales de formación específicos, adaptados al contexto y tipo de procesos de selección de la Fundación CSAI (manuales, guías breves, ejemplos de buenas prácticas, etc.)</li> </ul>				

1.5 INCLUIR INFORMACIÓN SOBRE PLAN DE IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivos específicos	Garantizar la visibilidad y conocimiento del compromiso institucional con la igualdad de género en todos los procesos de selección y contratación, incorporando información sobre el Plan de Igualdad en las ofertas de empleo, convocatorias y documentación asociada.
Área o persona/s responsable/s	Gerencia
Temporización	2025      2026      2027      2028      2029
Año implantación	X
Vigencia	X      X      X
Priorización	Baja      Medio-baja      Medio-alta      Alta
Nivel prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Porcentaje de ofertas de empleo y convocatorias que incluyen información sobre el Plan de Igualdad de la Fundación (100% a partir del primer año de vigencia del Plan).</p> <p>I2. Número de materiales y soportes actualizados (plantillas, modelos, descripciones de puesto, web corporativa, etc.) que incorporan la referencia al Plan de Igualdad. (100% de materiales y soportes que incluyen esa información a partir del primer año del Plan).</p> <p>I3. Nivel de conocimiento del Plan de Igualdad entre las nuevas incorporaciones. (80% de las nuevas contrataciones conocen el Plan de Igualdad).</p>
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas responsables de selección y contratación encargada de incluir la información sobre el Plan en los procesos y materiales de contratación.</li> <li>Comisión de Igualdad, para revisar y aprobar los textos o mensajes que se difundan en las convocatorias.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de plantillas y modelos de documentación (ofertas, bases, formularios, web, correos de incorporación, etc.).</li> <li>Redacción de un texto estándar o mensaje institucional sobre el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>

## ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** garantizar que la estructura profesional y organizativa de la Fundación CSAI se base en criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género. En un contexto de transformación interna, en el que la entidad está trabajando en la definición de puestos y cargas laborales, resulta fundamental incorporar la perspectiva de género en la clasificación profesional y asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.

2.1 FOMENTAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES DE LA ENTIDAD					
Objetivos específicos	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles profesionales, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad o presencia masculina.				
Área o persona/s responsable/s	Dirección General				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Porcentaje de mujeres y hombres por grupo y nivel profesional.</p> <p>I2. Evolución anual de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.</p> <p>I3. Número de acciones o decisiones adoptadas para equilibrar la presencia por sexo.</p>				
Recursos necesarios	<p>Responsables de personal: para recopilar y analizar los datos de distribución de la plantilla por sexo, categoría y nivel profesional.</p> <p>Dirección de la Fundación, responsable de validar las estrategias para alcanzar la presencia equilibrada y de garantizar la aplicación de los principios de igualdad en las decisiones organizativas.</p> <p>Comisión de Igualdad, con funciones de seguimiento y asesoramiento técnico, que analizará los avances anuales en materia de equilibrio de género y formulará recomendaciones.</p> <p>Personal técnico externo en igualdad (si se requiere), para apoyar la implementación, el seguimiento de indicadores y la formulación de medidas específicas de mejora.</p>				

2.2 ACTUALIZAR LA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO					
Objetivos específicos	Actualizar la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Instituto de las Mujeres para que sirva base para futuros registros y auditorías retributivas.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>11. Herramienta SVPT actualizada y validada por la Comisión de Igualdad.</p> <p>12. Actualización del registro y auditoría retributivas teniendo en cuenta información recogida en la herramienta.</p>				
Recursos necesarios	<p>Herramienta de valoración de Puestos de Trabajo del Instituto de las Mujeres.</p> <p>Personal técnico responsable de la definición y análisis de puestos de trabajo.</p> <p>Apoyo de asesoría técnica experta, si se requiere.</p>				
2.3 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DE PUESTOS					
Objetivos específicos	Garantizar que la definición de funciones, responsabilidades y relaciones jerárquicas en el organigrama de la Fundación incorpore la perspectiva de género, evitando sesgos, estereotipos y desigualdades en la descripción y clasificación de los puestos.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de descripciones de puestos revisadas o actualizadas con enfoque de género.
	Revisión e inclusión de lenguaje inclusivo no sexista en los perfiles de puesto.
Recursos necesarios	Personal responsable de la definición y análisis de puestos.
	Comisión de Igualdad para validar la inclusión de la perspectiva de género.

### ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna y desarrollo profesional dentro de la Fundación CSAI, estableciendo criterios objetivos, transparentes y con perspectiva de género que permitan el reconocimiento del mérito, la experiencia y la capacitación de las personas trabajadoras, evitando cualquier tipo de discriminación o sesgo en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

3.1 PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO	
Objetivos específicos	Diseñar e implantar un procedimiento formal y transparente de promoción interna, basado en criterios objetivos, medibles y con perspectiva de género, que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y valore el mérito, la formación y la experiencia profesional de las personas trabajadora
Área o persona/s responsable/s	Dirección General
Temporización	2025      2026      2027      2028      2029
Año implantación	X
Vigencia	X
Priorización	Baja      Medio-baja      Medio-alta      Alta
Nivel prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	Existencia y aprobación del procedimiento de promoción interna, accesible a toda la plantilla.
	Porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción interna frente a contrataciones externas.
	I1. Porcentaje de mujeres promovidas a puestos de responsabilidad o niveles superiores. I2. Nivel de satisfacción del personal con la transparencia y equidad de los procesos (encuesta interna)

Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de personal para el diseño, implementación y seguimiento del procedimiento.</li> <li>• Comisión de Igualdad, encargada de revisar los criterios para asegurar la perspectiva de género.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de procedimiento de promoción interna, con criterios y requisitos objetivos y desagregación por sexo.</li> <li>• Registro de vacantes y promociones que permita el seguimiento del equilibrio de género.</li> <li>• Canales internos de comunicación (intranet, correo corporativo, boletines) para difusión de oportunidades.</li> </ul>
---------------------	--

3.2	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUALIZADO DE DESARROLLO PROFESIONAL				
Objetivos específicos	<p>Implementar un procedimiento de evaluación integral del desempeño que incorpore la perspectiva de género y permita valorar de forma objetiva el trabajo realizado, las competencias y el potencial de crecimiento del personal, considerando las particularidades de cada puesto una vez definidos.</p> <p>Este proceso servirá también como herramienta de acompañamiento y orientación individualizada, para identificar conjuntamente con cada persona las oportunidades de mejora, formación y promoción profesional, contribuyendo al desarrollo equitativo de las carreras dentro de la Fundación CSAI.</p>				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Existencia y validación del procedimiento de evaluación del desempeño con enfoque de género.</p> <p>I2. Porcentaje de personal evaluado según el nuevo sistema.</p> <p>I3. Número de entrevistas o sesiones de acompañamiento individual realizadas anualmente.</p> <p>I4. Porcentaje de mujeres y hombres que identifican oportunidades de mejora o promoción derivadas del proceso.</p>				

Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de personal para el diseño, implementación y seguimiento del procedimiento.</li> <li>• Comisión de Igualdad, encargada de revisar los criterios para asegurar la perspectiva de género.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de procedimiento de promoción interna, con criterios y requisitos objetivos y desagregación por sexo.</li> <li>• Registro de vacantes y promociones que permita el seguimiento del equilibrio de género.</li> <li>• Canales internos de comunicación (intranet, correo corporativo, boletines) para difusión de oportunidades.</li> </ul>
---------------------	--

## ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Objetivo:** avanzar en la formalización y actualización de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para:

1. Garantizar su correcta aplicación, su comunicación interna y su alineación con la normativa vigente.
2. Consolidar una cultura organizacional corresponsable, donde tanto mujeres como hombres puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral sin desigualdades ni penalizaciones, garantizando un entorno laboral saludable, equilibrado y respetuoso con los derechos digitales.

4.1	ELABORAR UN PLAN DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN CUMPLIMIENTO CON LA NORMATIVA					
Objetivos específicos	Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, estableciendo criterios y procedimientos que regulen el uso de dispositivos tecnológicos y comunicaciones fuera de la jornada laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.					
Área o persona/s responsable/s	Gerencia					
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029	
Año implantación	X					

Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Existencia y aprobación del Plan de Desconexión Digital.</p> <p>I2. Número de acciones de difusión o sesiones informativas realizadas sobre el contenido del Plan.</p> <p>I3. Porcentaje de personal que declara conocer el Plan y sus principios básicos (80% a partir del segundo año de vigencia del Plan).</p>				
Recursos necesarios	<p>Dirección y personas responsables para la redacción y validación.</p> <p>Comisión de Igualdad para revisión y seguimiento.</p> <p>Recursos técnicos: Guía o protocolo interno sobre uso de dispositivos; referencias normativas; modelo de comunicación interna.</p>				

#### 4.2 ELABORAR UN PROCEDIMIENTO CONSENSUADO Y NEGOCIADO CON LA PLANTILLA PARA EL TELETRABAJO

Objetivos específicos	Formalizar un procedimiento interno de teletrabajo que establezca las condiciones, criterios y requisitos para su aplicación, garantizando la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y el equilibrio entre la flexibilidad organizativa y los derechos laborales de las personas trabajadoras.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Existencia y aprobación del procedimiento de teletrabajo.</p> <p>I2. Número de acciones de difusión o sesiones informativas realizadas sobre el contenido del procedimiento</p> <p>I3. Porcentaje de personal que declara conocer el procedimiento (80% a partir del segundo año de vigencia del Plan).</p>				
Recursos necesarios	<p>Dirección y personas responsables para la redacción y validación.</p> <p>Comisión de Igualdad para revisión y seguimiento.</p>				

Recursos técnicos: Guía o protocolo interno, referencias normativas; modelo de comunicación interna.

4.3 ELABORAR UN DOCUMENTO DE CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD					
Objetivos específicos	Sistematizar y visibilizar las medidas existentes de conciliación y corresponsabilidad, elaborando un documento único que las recoja, actualice y comunique a toda la plantilla, con el fin de garantizar su conocimiento, accesibilidad y aplicación equitativa por mujeres y hombres.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X	X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Porcentaje de plantilla consultada para conocer demandas y necesidades (80% de la plantilla consultada). I2. Documento de conciliación y corresponsabilidad elaborado, aprobado y difundido. I3. Porcentaje de plantilla que declara conocer las medidas disponibles. I4. Número de consultas o solicitudes gestionadas sobre medidas de conciliación tras la difusión del documento.				
Recursos necesarios	Dirección y personas responsables para la redacción y validación. Comisión de Igualdad para recogida y sistematización de demandas y necesidades y posterior revisión y seguimiento del procedimiento. Recursos técnicos: diseño de herramienta para recogida de información, referencias de procedimientos en otros ámbitos.				

## ÁREA DE ACTUACIÓN 5: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

**Objetivo:** Favorecer el equilibrio en la representación de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de la Fundación CSAI, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad o presencia masculina, promoviendo entornos que impulsen el acceso, la participación y el liderazgo de las mujeres.

5.1 INCREMENTO DE LA REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD					
Objetivos específicos	Promover el acceso y la participación de mujeres en puestos de responsabilidad, coordinación y toma de decisiones dentro de la Fundación CSAI, garantizando procesos internos transparentes y basados en la igualdad de oportunidades, y corrigiendo los posibles desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en los niveles jerárquicos superiores.				
Área o persona/s responsable/s	Dirección general				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección, comparado con el año anterior.</p> <p>I2. Número de procesos de promoción interna o selección en los que se aplican criterios de igualdad o acciones positivas.</p> <p>I3. Existencia de medidas o actuaciones específicas para favorecer la presencia de mujeres en órganos o equipos de decisión.</p>				
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personas responsables de la organización (RRHH o similar) para implementar la medida.</li> <li>Comisión de Igualdad, encargada de revisar los datos y proponer acciones correctoras.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos actualizada de distribución de la plantilla por sexo, categoría y nivel.</li> <li>Procedimientos de promoción y selección revisados con perspectiva de género.</li> </ul>				

5.2 VISIBILIZAR REFERENTES FEMENINOS EN ÁREAS TÉCNICAS O DE MAYOR RESPONSABILIDAD DE LA FUNDACIÓN CSAI Y DE SU ÁMBITO DE ACTUACIÓN					
Objetivos específicos	Dar visibilidad a mujeres profesionales que ocupan o han ocupado puestos técnicos, de gestión o de liderazgo dentro y fuera de la Fundación CSAI, con el fin de fomentar referentes femeninos e inspirar la participación de más mujeres en este ámbito.				
Área o persona/s responsable/s	Dirección general				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Número de acciones de comunicación o actividades que destacan el trabajo o liderazgo de mujeres (noticias, publicaciones, jornadas, campañas internas).</p> <p>I2. Número de referentes femeninos identificados y difundidos en los ámbitos técnicos o directivos.</p> <p>I3. Grado de participación femenina en espacios de representación institucional, eventos o grupos de trabajo técnicos.</p>				
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Comunicación y personal, responsables de coordinar las acciones de visibilización.</li> <li>• Comisión de Igualdad, para identificar referentes y validar los contenidos.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales de comunicación (notas informativas, entrevistas, vídeos, fichas de buenas prácticas, otros).</li> <li>• Canales internos y externos de difusión utilizados (web, boletines, redes sociales, informes institucionales).</li> </ul>				

## ÁREA DE ACTUACIÓN 6: FORMACIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Objetivo:** Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante la formación, sensibilización y desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras de la Fundación CSAI, garantizando la igualdad de acceso a las oportunidades formativas y la integración de la perspectiva de género en los procesos de capacitación interna y en la gestión del talento.

6.1 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO					
Objetivos específicos	Promover la formación y sensibilización continua en igualdad de género e interseccionalidad entre todas las personas trabajadoras de la Fundación CSAI, con el fin de fortalecer una cultura organizacional igualitaria.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Número y porcentaje de personas trabajadoras que participan en acciones formativas en igualdad de género (80% en el primer año de vigencia del Plan).</p> <p>I2. Número de acciones formativas realizadas anualmente (al menos dos acciones anuales)</p> <p>I3. Nivel de satisfacción y aprovechamiento de las formaciones, evaluado mediante encuestas o cuestionarios posteriores (el 80% de la plantilla que participa está muy satisfecha/satisfecha con la formación).</p>				
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b> Comisión de Igualdad y responsables de personal para coordinar el plan formativo; equipo directivo para apoyar la participación del personal; formadores/as especializados en igualdad.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> presupuesto anual destinado a la contratación de formación externa o producción de materiales; horas de dedicación del personal</p>				

6.2 GARANTIZAR EL ACCESO IGUALITARIO A LA FORMACIÓN					
Objetivos específicos	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para todas las personas trabajadoras, garantizando que las acciones formativas sean accesibles, compatibles con la conciliación y promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres, especialmente en formaciones clave para el desarrollo profesional				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en las formaciones internas y externas.</p> <p>I2. Existencia de criterios transparentes de selección para acceder a la formación.</p> <p>I3. Número de acciones formativas adaptadas en horario o formato para favorecer la conciliación.</p>				
Recursos necesarios	<p>Recursos técnicos: base de datos actualizada de formación con indicadores desagregados por sexo; revisión de horarios y formatos.</p> <p>Comisión de Igualdad para revisión de criterios y accesibilidad.</p>				
6.3 GARANTIZAR EL ACCESO AL DESARROLLO PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES					
Objetivos específicos	Impulsar el desarrollo profesional igualitario de mujeres y hombres en la Fundación CSAI, asegurando que los procesos de promoción, evaluación del desempeño y planificación del talento se realicen con criterios objetivos y con perspectiva de género, eliminando posibles sesgos o barreras estructurales				
Área o persona/s responsable/s	Dirección de programas / Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en procesos de promoción interna. I2. Porcentaje de mujeres en puestos de nueva responsabilidad tras los procesos de promoción o desarrollo profesional. I3. Existencia de procedimientos documentados y transparentes de evaluación del desempeño y desarrollo de carrera.			
Recursos necesarios	<b>Recursos humanos:</b> Dirección y responsables de personal para la aplicación de criterios de igualdad en la promoción; Comisión de Igualdad para seguimiento. <b>Recursos técnicos:</b> procedimientos de promoción documentados y revisados; herramientas de evaluación del desempeño con perspectiva de género			

## ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

**Objetivo:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la Fundación CSAI mediante la realización periódica de auditorías retributivas, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el fin de identificar posibles brechas salariales, analizar las causas que las originan y establecer medidas correctoras y de mejora que aseguren la equidad interna y la transparencia salarial en la organización.

7.1 REALIZACIÓN PERIÓDICA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA					
Objetivos específicos	Cumplir con la obligación establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, garantizando la realización periódica de auditorías retributivas.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X

Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>11. Existencia y aprobación formal de la auditoría retributiva, elaborada conforme al RD 902/2020 y actualizada cada año de vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>12. Porcentaje de medidas correctoras implantadas derivadas de los resultados de auditorías anteriores.</p> <p>13. Nivel de reducción de las posibles brechas retributivas detectadas (diferencias porcentuales entre salarios medios y medianos de mujeres y hombres).</p>
	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de personal para la recopilación y sistematización de los datos salariales.</li> <li>• Comisión de Igualdad, encargada de supervisar el proceso, analizar resultados y validar las conclusiones.</li> <li>• Dirección de la Fundación: como garante de la implantación de medidas correctoras y de la transparencia del proceso.</li> <li>• Asesoría técnica o consultoría externa especializada, para la elaboración o revisión de la auditoría conforme a los criterios de la normativa y la metodología del Instituto de las Mujeres.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b> registro retributivo actualizado de toda la plantilla, incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.</p>
Recursos necesarios	

## ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Establecer un marco institucional de prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la Fundación CSAI, garantizando entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia o discriminación.

El objetivo de este área es también fortalecer la cultura organizacional de tolerancia cero hacia el acoso, asegurando que todo el personal conozca los procedimientos de actuación, los canales de denuncia y las garantías de confidencialidad, imparcialidad y protección de las personas implicadas.

### 8.1 ELABORAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos	<p>Diseñar y aprobar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que cumpla con la normativa vigente (Ley Orgánica 3/2007, Ley Orgánica 10/2022 y Real Decreto 901/2020), garantizando procedimientos claros, confidenciales y eficaces para prevenir, detectar y actuar ante cualquier situación de</p>
-----------------------	--

	acoso, asegurando la protección de las personas trabajadoras y una adecuada gestión de los casos.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>11. Existencia y aprobación del Protocolo de acoso conforme a la normativa.</p> <p>12. Número de revisiones o actualizaciones realizadas del Protocolo (por ejemplo, cada 2 años o cuando cambie la normativa).</p> <p>13. Validación del Protocolo por la Comisión de Igualdad.</p> <p>14. Difusión y formación específica sobre el Protocolo entre la plantilla (80% de la plantilla conoce y ha recibido formación sobre el Protocolo en el primer año de vigencia del Plan).</p>				
Recursos necesarios	<p>Dirección y otras personas responsables para su validación.</p> <p>Comisión de Igualdad, encargada de su revisión, supervisión y seguimiento.</p> <p>Asesoramiento jurídico o técnico externo especializado en igualdad y prevención del acoso.</p>				

## 8.2 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO A TRAVÉS DEL PROTOCOLO

Objetivos específicos	Promover la sensibilización y formación de toda la plantilla de la Fundación CSAI en materia de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, utilizando el Protocolo de la Fundación,				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta

Nivel prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Número de acciones formativas o sesiones informativas realizadas sobre el Protocolo y prevención del acoso.</p> <p>I2. Porcentaje de personas trabajadoras formadas respecto al total de la plantilla.</p> <p>I3. Nivel de conocimiento del Protocolo y de los canales de actuación, medido mediante encuesta interna.</p>
Recursos necesarios	<p>Área de personal y Comisión de Igualdad, responsables de coordinar y organizar las formaciones.</p> <p>Dirección de a Fundación: para respaldar institucionalmente las acciones y asegurar la participación del personal.</p> <p>Formadoras especialistas externas en igualdad y prevención del acoso, si se requiere.</p>

## ÁREA DE ACTUACIÓN 9: APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

9.1	ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE PROTECCIÓN Y LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivos específicos	Concienciar y visibilizar los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia de género.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Documento elaborado y difundido al 100% de la plantilla.				

Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y responsables de personal para la coordinación y aprobación del protocolo, así como de garantizar su aplicación efectiva en la práctica laboral.</li> <li>• Comisión de Igualdad, encargada de la supervisión, validación del contenido y seguimiento de la implementación del protocolo.</li> <li>• Asesoría jurídica o técnica especializada, que aporte conocimiento normativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, si se requiere.</li> </ul> <p>Representación legal de las personas trabajadoras o delegadas de igualdad, para asegurar la participación y la transparencia en el proceso de elaboración.</p>
---------------------	--

## ÁREA DE ACTUACIÓN 10: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

**Objetivo:** Consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género, integrando este enfoque en la identidad corporativa, la comunicación interna y externa, y la acción institucional de la Fundación CSAI.

Este área también persigue garantizar que el compromiso con la igualdad sea visible, coherente y transversal en todos los niveles de la entidad —desde su estrategia institucional hasta la gestión de sus programas y relaciones con contrapartes—, fortaleciendo su papel como referente público en la promoción de la igualdad y la equidad de género.

10.1 PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE DISCRMINACIÓN Y ACOSO EN WEB Y REDES SOCIALES DE LA FUNDACIÓN					
Objetivos específicos	Garantizar la visibilidad y transparencia del compromiso institucional con la igualdad de género mediante la publicación y difusión del Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención Actuación por discriminación y acoso sexual y por razón de sexo en la web institucional y en las redes sociales de la Fundación CSAI.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>11. Publicación del Plan de Igualdad y los protocolos en la web institucional, accesibles y descargables.</p> <p>12. Número de publicaciones o comunicaciones en redes sociales relacionadas con el Plan y los protocolos durante el año.</p> <p>13. Porcentaje de personal que declaran conocer la existencia del Plan y los protocolos (100% a partir del primer año de vigencia del Plan).</p> <p>14. Actualización de los documentos publicados cuando se realicen modificaciones o revisiones del Plan o los protocolos.</p>			
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Área de Comunicación encargada de coordinar la publicación, redacción y actualización de los contenidos.</li> <li>Comisión de Igualdad, responsable de validar la versión definitiva de los documentos y supervisar la información publicada.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Web institucional y perfiles de redes sociales de la Fundación como canales de publicación y difusión.</li> <li>Formatos accesibles (PDF, HTML, documentos adaptados) que garanticen la consulta pública.</li> </ul>			

10.2	PUBLICAR Y COMUNICAR EN FECHAS SIGNIFICATIVAS VINCULADAS CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES				
Objetivos específicos	Fomentar la sensibilización y la implicación institucional en materia de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la difusión de mensajes, contenidos y materiales informativos en fechas significativas vinculadas a los derechos de las mujeres y la igualdad (8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres; 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, entre otras).				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia / Comunicación				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>11. Número de publicaciones o acciones comunicativas realizadas en las fechas señaladas (redes sociales, web, boletines internos, cartelería).</p> <p>12. Nivel de interacción o alcance de las publicaciones (número de visualizaciones, reacciones o comentarios en redes).</p> <p>13. Participación de la plantilla en las actividades o comunicaciones asociadas (70% plantilla está muy satisfecha o satisfecha de la comunicación realizada en esos días por parte de la Fundación).</p>
	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Comunicación, encargada de planificar y ejecutar las publicaciones.</li> <li>• Comisión de Igualdad, para definir los mensajes clave y validar los contenidos con enfoque de género.</li> <li>• Dirección y personal técnico, para dar visibilidad institucional a las acciones y participar en su difusión.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación institucionales: web, redes sociales, intranet y correo interno.</li> <li>• Calendario anual de fechas significativas, integrado en la planificación de comunicación.</li> <li>• Materiales gráficos o audiovisuales adaptados a la identidad visual de la Fundación.</li> </ul>
Recursos necesarios	

10.3 INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA IDENTIDAD CORPORATIVA DE LA FUNDACIÓN CSAI					
Objetivos específicos	Garantizar que la comunicación institucional y corporativa de la Fundación CSAI refleje un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, tanto en los materiales internos como en los externos, promoviendo una representación equitativa de mujeres y hombres.				
Área o persona/s responsable/s	Dirección de programas				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>11. Elaboración y validación de una guía o manual interno de comunicación inclusiva.</p> <p>12. Porcentaje de documentos, publicaciones o materiales revisados para garantizar el uso de lenguaje inclusivo.</p>				

Recursos necesarios	<p>I.3 Número de acciones formativas o de sensibilización dirigidas al personal sobre comunicación inclusiva.</p> <p>I. 4 Percepción del personal sobre la aplicación del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional (medida a través de encuesta o consulta interna)</p> <p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de Comunicación, responsable de la implementación del lenguaje inclusivo en todos los canales institucionales.</li> <li>• Comisión de Igualdad, encargada de revisar los materiales y validar el cumplimiento de los criterios definidos.</li> <li>• Personal especializado o asesoría externa (si se requiere) para la elaboración o revisión de la guía de estilo inclusiva</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <p>Manual o guía de comunicación inclusiva adaptada al contexto y líneas de actuación de la Fundación.</p>
---------------------	---

10.4	INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PARTE DEL LA ESTRATEGIA DE LA FUNDACIÓN				
Objetivos específicos	Integrar de forma transversal y sistemática la perspectiva de género en los documentos organizativos Fundación CSAI, asegurando que los principios de igualdad de género y no discriminación estén presentes en los objetivos institucionales, líneas de actuación, indicadores de seguimiento y procesos de toma de decisiones.				
Área o persona/s responsable/s	Dirección general				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>I1. Inclusión explícita de objetivos y medidas de igualdad de género en los documentos organizativos (estatutos, reglamento de funcionamiento y otros).</p> <p>I2. Porcentaje de la plantilla que conoce esta revisión y actualización estratégica.</p> <p>I.3 N.º contrapartes que han recibido una comunicación específica sobre esta medida y conocen esta revisión y actualización estratégica.</p>				
Recursos necesarios	<b>Recursos humanos:</b>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Igualdad, encargada de revisar los documentos y formular recomendaciones específicas.</li> <li>• Personal técnico en igualdad o consultoría externa, si se requiere apoyo especializado para el acompañamiento metodológico.</li> </ul> <p><b>Recursos técnicos:</b></p> <p>Documentación de la organización en la que incluir la igualdad de género como dimensión estratégica de la Fundación.</p>
--	---

10.5 TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS					
Objetivos específicos	Garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de los programas y proyectos que ejecuta la Fundación CSAI (formulación, implementación, seguimiento y evaluación), de manera que las intervenciones contribuyan activamente a reducir desigualdades de género y promover la equidad en los ámbitos de salud, bienestar social, infancia y cooperación internacional en los que trabaja la entidad.				
Área o persona/s responsable/s	Dirección de programas				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Porcentaje de programas y proyectos que incorporan análisis de género o diagnóstico previo con variables desagregadas por sexo. I2. Número de proyectos que incluyen objetivos, resultados o indicadores específicos de igualdad de género en su formulación. I3. Porcentaje de informes de seguimiento y evaluación que integran análisis de género o miden impactos diferenciados entre mujeres y hombres. I4. Número de personas del equipo técnico formadas o acompañadas en metodologías de transversalización de género en cooperación y acción social.				
Recursos necesarios	<p><b>Recursos humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y coordinación de programas: responsables de la aplicación del enfoque de género en los proyectos bajo su área.</li> </ul>				

- Comisión de Igualdad, encargada de asesorar y acompañar los procesos de transversalización.
- Personal técnico de proyectos, formado en igualdad de género o acompañado por especialistas externos para integrar el enfoque en cada fase del ciclo de proyecto.
- Consultoría o asesoría especializada, en caso de requerir apoyo metodológico para incorporar el enfoque de género en marcos lógicos, presupuestos y evaluaciones.

**Recursos técnicos:**

- Guía o manual interno de transversalización de género en proyectos, adaptado al contexto y áreas de trabajo de la Fundación.
- Instrumentos de planificación y evaluación con enfoque de género, como matrices de indicadores, marcos lógicos adaptados o listas de verificación.

## AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Objetivo:** garantizar que se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y actualización del Plan de Prevención de Riesgos laborales.

11.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES					
Objetivos específicos	Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas y garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.				
Área o persona/s responsable/s	Gerencia				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación			X		
Vigencia				X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		

Indicadores de seguimiento y evaluación

- I1. Plan de PRL revisado con perspectiva de género.
- I2. N.º y % de personas que reciben y conocen el Plan de PRL.
- I3. Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales elaborado (sí/no) y resultados desagregados por sexo y otras variables como el puesto, área/departamento, centro de trabajo.

**Recursos humanos:**

- Área de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) o servicio de prevención ajeno, encargado de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, en los planes de prevención y en la recogida y análisis de datos.
- Responsables de personal para garantizar la implementación y seguimiento de las medidas correctoras derivadas del análisis.
- Comisión de Igualdad, con funciones de revisión y validación del diagnóstico de riesgos psicosociales y de los datos desagregados por sexo.

Recursos necesarios

## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación y el seguimiento del Plan de Igualdad corresponde a la Comisión de Igualdad, que actuará como comisión de seguimiento a tenor de lo previsto en el artículo 9.5 del 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.

Está formada por cuatro personas con representación paritaria de la Fundación y de las personas trabajadoras, a las que se les podrá incorporar otras personas relevantes de la entidad o externas para el asesoramiento técnico.

En todo momento, se velará por la participación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

### **Funciones de la Comisión de Igualdad:**

- **Impulso de actuaciones:** garantizar que cada área responsable ponga en marcha las medidas acordadas, asignando responsabilidades y plazos; dinamizar la implantación y resolver incidencias.
- **Recopilación de información:** coordinar la recogida de datos e indicadores de cada área, con especial atención a la desagregación por sexo y otros ejes de desigualdad.
- **Seguimiento periódico:** revisar el calendario de actuaciones, comprobar el grado de cumplimiento de las medidas y proponer las correcciones necesarias.
- **Comunicación interna:** asegurar que la plantilla disponga de información actualizada sobre el desarrollo del Plan y facilitar la participación y las aportaciones.
- **Elevación de informes:** elaborar un informe anual de seguimiento dirigido a la Dirección y a la plantilla, con los avances obtenidos y las propuestas de mejora.

### **Herramientas de seguimiento:**

- Calendario de actuaciones con las fechas previstas para la implantación de cada medida y los hitos de seguimiento.
- Cuadro de indicadores de seguimiento y evaluación (definidos en cada medida) para medir avances de forma homogénea.
- Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad, que recogerán acuerdos, incidencias y propuestas de mejora.

- Registros internos de RR. HH. (plantilla, formación, retribuciones, clasificación profesional) desagregados por sexo y accesibles a la Comisión.
- Informes y encuestas de satisfacción de la plantilla, cuando proceda.

**Periodicidad:**

La Comisión de Igualdad se reunirá cada dos meses durante el primer año de vigencia del Plan y, al menos cuatro veces al año a partir del segundo año, además de cuando alguna de las partes lo solicite analizar el progreso de las medidas.

Las reuniones podrán convocarse con carácter extraordinario ante incidencias que afecten al diagnóstico o cuando los resultados del seguimiento así lo aconsejen.

Se elaborará un informe anual de seguimiento que se difundirá internamente.

## 9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

De acuerdo con el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, el Plan debe prever una evaluación periódica de las medidas y resultados. La Comisión de Igualdad será el órgano encargado de coordinar esta evaluación, apoyándose en las áreas técnicas (RR. HH., prevención de riesgos, proyectos, etc.) y en asesoría externa especializada cuando sea necesario.

### La evaluación comprenderá:

- **Evaluación intermedia:** aproximadamente a los 24 meses de vigencia del Plan, con el fin de analizar si las medidas se están ejecutando según lo previsto, valorar los indicadores y, en su caso, reorientar las acciones.
- **Evaluación final:** al término de los cuatro años de vigencia, para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el impacto en la igualdad efectiva y las necesidades futuras.
- **Evaluaciones extraordinarias:** cuando lo exijan cambios significativos en la plantilla o en la organización, o cuando lo acuerde la Comisión de Igualdad conforme a las causas previstas en el artículo 9.4 y 9.5 del Real Decreto 901/2020.

### Herramientas de evaluación.

- **Cuadro de indicadores** definidos en cada área, con datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan medir el grado de ejecución y los resultados.
- **Informe de evaluación**, elaborado por la Comisión de Igualdad, que incluirá: análisis de los indicadores, identificación de brechas persistentes, valoración de la eficacia de las medidas, conclusiones y recomendaciones.
- **Entrevistas y encuestas** a la plantilla y responsables de área, para valorar la percepción y la satisfacción respecto a la igualdad en la entidad.
- **Actualización del diagnóstico**, en los supuestos en que el seguimiento evidencie que las medidas son insuficientes o la normativa o las circunstancias de la entidad cambian.

### Periodicidad.

- **Evaluación intermedia:** a mitad de la vigencia del Plan (año 2027), cuyos resultados servirán para introducir ajustes o reorientar medidas.
- **Evaluación final:** antes de que finalice el periodo de vigencia de cuatro años (2029), tal como exige el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020.
- **Revisiones extraordinarias:** en los supuestos de fusión, absorción, cambios estructurales o resolución judicial, u otras circunstancias recogidas en el artículo 9.2 y 9.4.

Tras cada evaluación se podrá proceder a la revisión del Plan. La modificación se negociará con la misma composición paritaria de la Comisión de Igualdad y, si procede, se actualizará el diagnóstico y se ajustarán las medidas.

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En cada una de las fichas de medidas se ha fijado el año de inicio y la vigencia de la actuación correspondiente. Estas fechas se han trasladado a los calendarios anuales que se presentan a continuación.

El código de colores para indicar las medidas y los momentos de evaluación es el siguiente:

- Implantación de la medida
- Evaluaciones (intermedia y final)

### Año 2026

Medida	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Di.
1.1												
1.3												
1.5												
3.2												
4.1												
4.2												
4.3												
6.2												
7.1												
8.1												
9.1												
10.1												
10.2												
10.3												
10.4												
10.5												

## Año 2027

Medida	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Di.
1.4												
2.1												
2.2												
2.3												
5.1												
5.2												
6.1												
6.3												
7.1												
8.2												
10.2												
11.1												
Ev.Interm.												

## Año 2028

Medida	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Di.
1.2												
3.1												
7.1												
10.2												

## Año 2029

Medida	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Di.
1.1												
7.1												
10.2												
Ev.Final												

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Fundación CSAI contempla un procedimiento específico para modificar el Plan de Igualdad cuando, en el curso de su aplicación, seguimiento o evaluación, se detecten discrepancias o cambios que afecten a su eficacia.

Conforme a lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, la Comisión de Igualdad debe analizar la necesidad de revisión cuando los resultados del seguimiento o de la evaluación evidencien la falta de adecuación o insuficiencia de las medidas, cuando se produzcan cambios normativos o estructurales (fusiones, absorciones o modificaciones sustanciales en la plantilla, organización o sistemas retributivos) o cuando una resolución judicial declare la existencia de discriminación o la inadecuación del Plan.

En estas circunstancias, la Comisión elaborará un informe motivado y negociará con la representación de las personas trabajadoras las correcciones necesarias, actualizando el diagnóstico y revisando las medidas en la medida en que resulte preciso.

La modificación del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad, que adoptará sus acuerdos por consenso o, en su defecto, por mayoría de sus miembros, reflejando en acta los cambios acordados.

Siguiendo el artículo 9.4 del Real Decreto 901/2020, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento de su vigencia para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna actuación en función de los efectos observados.

Una vez pactadas, las modificaciones se incorporarán como anexo al Plan y se registrarán ante la autoridad laboral competente; la nueva versión será difundida internamente para que todo el personal conozca las medidas en vigor.

### **Procedimiento para la gestión de discrepancias en la aplicación del Plan de Igualdad**

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad será analizada en el seno de la Comisión de Seguimiento, que procurará alcanzar una solución consensuada.

En caso de no lograrse acuerdo, se podrá acudir a los mecanismos de mediación o resolución de conflictos previstos en la normativa laboral vigente, siempre que no exista una obligación legal o convencional que exija la adecuación del Plan.