

**I Plan de Igualdad de oportunidades entre
mujeres y hombres
2022-2024**

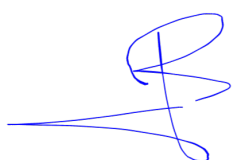


marzo 2022

Versión FINAL

Sumario

1.	Presentación del Plan de Igualdad	3
1.1.	InteRed y la Igualdad de oportunidades	3
1.1.	Proceso de elaboración del Plan de Igualdad	4
1.2.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	5
1.3.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	6
1.4.	Diagnóstico de situación.....	6
2.	Definición del Plan de Igualdad	12
2.1.	Objetivos, indicadores y fuentes de verificación	12
2.2.	Ámbitos de actuación y medidas	14
3.	Descripción de Medidas	16
3.1.	Selección y contratación.....	16
3.2.	Condiciones laborales y retribuciones	19
3.3.	Conciliación y corresponsabilidad	21
3.4.	Prevención y lucha contra la violencia de género.....	24
3.5.	Transversalización de la perspectiva de género	25
4.	Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación	26
5.	Gestión e implementación del Plan de Igualdad.....	28
5.1.	Composición y funcionamiento de la Comisión de igualdad	28
6.	Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	30
7.	Calendario de implementación del Plan.....	30
Anexos	33
	Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Género.....	33
	Acta Constitución Comisión negociadora.....	33
	Acta Aprobación Diagnóstico y Plan de Igualdad	33
	Acta Constitución Comisión de Igualdad.....	33
	Designación persona encargada Registro del Plan de Igualdad	33
	Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo	33



1. Presentación del Plan de Igualdad

1.1. InteRed y la Igualdad de oportunidades

InteRed centra su misión en “una educación transformadora que genera la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental (...) de diversos países y culturas, especialmente con quienes tienen sus derechos más vulnerados”.

InteRed es una organización que cuenta con distintas sedes en España y en otros países (Bolivia, Guatemala, República Dominicana y Filipinas) trabajando con personas y colectivos que tienen vulnerado su derecho a la educación; realiza acciones de educación, capacitación y formación básica, formación del profesorado para la calidad de la enseñanza, promoción de los derechos de la infancia, equidad de género, prevención de la violencia de género, gobernabilidad y participación, voluntariado y sensibilización.

InteRed en su IV Plan Estratégico (2020-2024) apuesta por dos cambios estratégicos directamente relacionados con el compromiso con la igualdad de género: Cambio 2, Impulsar la prevención de las violencias machistas a través de la coeducación, y Cambio 4, Impulsar procesos de transformación individual y social que disminuyan las brechas de desigualdad por razón de género y permitan a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos. Para lograr estos cambios se plantean 8 líneas estratégicas, siendo la 7 Asegurar una cultura organizativa de cuidados desde la corresponsabilidad, en la que se enmarca la apuesta y compromiso organizacional por el Plan de Igualdad. Siguiendo el trabajo ya iniciado desde InteRed, con el fin de avanzar en favor de la igualdad de género en la organización, y mejorar la eficacia y eficiencia en su trabajo, y siguiendo las diferentes recomendaciones y normativa relacionada con la promoción de la Igualdad, InteRed establece la necesidad de prevenir la desigualdad laboral, apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la transparencia salarial para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

El I Plan de Igualdad de InteRed toma como referencia la labor desarrollada por Naciones Unidas en pro de la igualdad y del desarrollo sostenible, especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los actuales Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde su creación, la Unión Europea ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades, tanto en la política interna de los Estados Miembro como en el marco de las acciones exteriores de la Unión. La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la UE, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

En el ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución Española establece que la población española es igual ante la ley, "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por



razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

La normativa estatal ha ido introduciendo la igualdad de trato en las relaciones sociales, familiares y laborales, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral. Destaca entre ellas la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y los recientes RD-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 el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Desde estos planteamientos, el Plan de Igualdad de InteRed avanza en el establecimiento de un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro, saludable y equitativo.

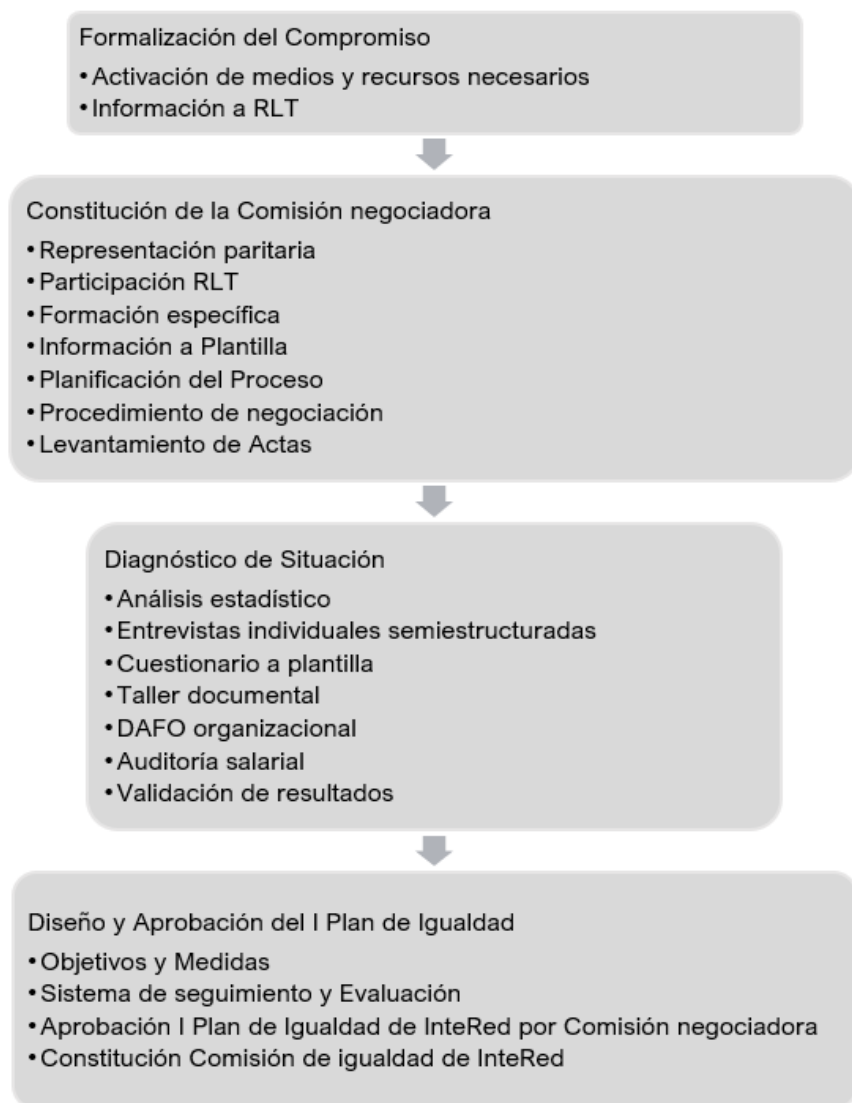
1.1. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de InteRed se ha diseñado en base a una planificación metodológica que se organiza en torno a la Comisión negociadora como espacio para la prevención desde la planificación, el seguimiento y el análisis de la situación en términos de igualdad laboral en InteRed.

- }] Se inicia con la formalización del Compromiso y la constitución de la Comisión negociadora.
- }] Elaboración del Diagnóstico de igualdad de la entidad a través del análisis de los principales ámbitos de igualdad laboral.
- }] Se busca detectar los espacios de mejora e intervención, incluida la auditoría salarial.
- }] En base a los resultados obtenidos, se proponen los objetivos a lograr, las medidas a implementar y el sistema de evaluación del Plan, para su negociación y aprobación por la Comisión negociadora.

En el siguiente esquema se detalla el proceso seguido.





1.2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad de InteRed se aprueba en el marco de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de InteRed, órgano en el que está representada la plantilla y la empresa (en adelante, la entidad). Las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad son:

Representación legal de personas trabajadoras (3 personas):

- Representantes sindicales de UGT y CCOO
- Representación Legal de las Trabajadoras/es de InteRed, representada por CCOO

Representación de la empresa (2 personas):

- Representación de equipo directivo: Directora y Coordinadora de Delegación Nacional Comunidad Valenciana



Como asesoras, han participado, la Responsable de Género por parte de la plantilla y la Responsable de Recursos Humanos, por parte de Equipo Directivo.

1.3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de InteRed bajo normativa laboral española, en todos los centros de trabajo establecidos, o que se puedan establecer, dentro del territorio del Estado español y en aquellos territorios internacionales en los que opere. InteRed dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo de la organización, para de esta manera contribuir a la promoción de la igualdad.

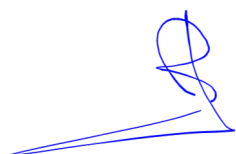
El Plan de igualdad entra en vigor el 01 de abril de 2022, con finalización prevista el 31 de marzo de 2024. Una vez finalizada su vigencia, el Plan de Igualdad puede permanecer en vigor hasta la aprobación del siguiente, estableciendo su duración máxima hasta el 31 de marzo de 2025.

1.4. Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación previo al diseño del I Plan de Igualdad de InteRed, proporciona resultados que, en el momento de ser observados (datos referidos a 2021) reflejan la cultura organizativa de la entidad en materia de igualdad, detectan posibles brechas o desequilibrios en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, e incorporan la valoración de esta plantilla en materia de igualdad laboral en InteRed. Se destacan a continuación los elementos más significativos, síntesis del informe de diagnóstico aprobado por la Comisión negociadora, que han orientado la planificación en materia de igualdad para los próximos 3 años en InteRed.

A fecha de realización del diagnóstico, la plantilla de InteRed está conformada por 71 personas (incluye personal en sede, expatriado y local), el 15,5% hombres, el 84,5% mujeres. InteRed se consolida como un espacio laboral con un número variable de personas en plantilla; se observa una tendencia creciente durante los últimos años.

El 60,56% del total de la plantilla tiene menos de 40 años, el 36,62% se encuentra entre los 40 y los 54 años de edad y el 2,82% del total de plantilla es mayor de 55 años. InteRed presenta, así, una plantilla joven, con un perfil diverso si atendemos a la variable sexo. Los hombres están representados en todos los grupos de edad y tienen una presencia superior en el tramo de edad que va desde los 40 a los 44 años. La distribución de las mujeres de la plantilla refleja una mayor dispersión etaria, ubicándose mayoritariamente en el grupo con edades comprendidas entre los 35 y los 39 años; es destacable que las personas trabajadoras con más de 55 años son todas mujeres, en la actualidad. Los datos apuntan a una plantilla con una elevada proporción, tanto de mujeres como hombres, en edades centrales de la vida laboral (30-49 años), coincidente con el periodo más activo de las personas en el trabajo reproductivo. Si atendemos a las diferentes etapas en el ciclo de vida de una persona, en términos generales de población, podemos proyectar las necesidades de organización de trabajos de cuidado de



la plantilla: los indicadores de población en 2020 en España afirman que la edad media¹ de la maternidad (por orden del primer nacimiento) es de 32 años; por otro lado, según datos del IMSERSO² (2005), la edad media en la que se empieza a incrementar la responsabilidad y/o las tareas de cuidado a personas mayores es a partir de los 40 años, con mayor peso a partir de los 50 años.

Procesos de selección, contratación y promoción profesional. Clasificación profesional y formación

La selección de personal en la organización se realiza a través de un procedimiento preestablecido, que pretende garantizar los principios de publicidad, transparencia, concurrencia e igualdad de oportunidades y, para lograrlo, se procura que el grupo de personas encargadas de la selección sea mixto y tenga formación en igualdad de oportunidades. Desde la sede central de InteRed en Madrid se realiza la gestión de los procesos de selección, tanto nacionales como internacionales.

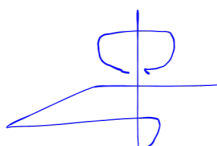
El nivel formativo de las personas que componen el equipo de trabajo de InteRed presenta un alto grado de homogeneidad, el 87,32% de la plantilla tiene estudios superiores, vinculado a la propia actividad de la entidad y en coherencia con la definición de los puestos de trabajo existentes.

Siguiendo la clasificación profesional establecida en convenio, la plantilla de InteRed se clasifica en función de grupos profesionales:

- }] Grupo 0. El contenido general de la prestación vendrá determinado, entre otras, por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la entidad.
- }] Grupo 1. El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos, áreas o secciones de la organización.
- }] Grupo 2. Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.
- }] Grupo 3. La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación,

¹ Datos INE 2020, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>

² www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/cuidadosppmmhogares.pdf



especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

- } Grupo 4. Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

La plantilla que se distribuye en los departamentos y áreas:

- Dirección (máxima responsable)
- Programas
- Delegaciones Nacionales
- Delegaciones Internacionales
- Comunicación y Captación
- Gestión Económica y Financiera
- Voluntariado
- Gestión y Desarrollo de Personas

Condiciones de trabajo, Infrarrepresentación femenina

A fecha de la realización del Diagnóstico, el 54,93% de la plantilla está contratada a través de contratos indefinidos, mientras que el 45,07% de la contratación es de carácter temporal. Se observa una tendencia a reducir el volumen de contratos temporales que, junto con la aplicación de la nueva normativa laboral, tendrá una mayor incidencia en este sentido. Casi 7 de cada 10 personas en InteRed trabaja a jornada completa y el 62% tiene jornada partida. Si observamos la distribución por sexo, podemos distinguir mayor número de hombres en situación de temporalidad (54,5% del total de hombres frente al 43,3% del total de mujeres).

Con una jornada semanal de 40 horas, para las jornadas completas (reducidas a 38 horas como medida de mejora de las condiciones laborales y para la conciliación de la vida personal y laboral), el horario es flexible todo el año, estableciéndose una franja de permanencia obligada entre las 10 y las 14:30 para las personas con firma del acuerdo de trabajo a distancia. La entrada es flexible entre las 8 y las 10 horas, y la salida entre las 15 y las 20 horas, incluyendo la pausa para la comida (este horario se puede ampliar a antes de las 8 y después de las 20 horas, con autorización de la persona coordinadora).

A partir del 1 de octubre de 2021, y de manera voluntaria, la persona que lo estime oportuno puede firmar un acuerdo anual e individual de trabajo a distancia, de tal forma que prestará sus servicios a distancia desde un mínimo del 30% y hasta un máximo del 50% de su jornada laboral mensual y acudirá físicamente al puesto de trabajo el tiempo restante.

Se localizan, pues, mejoras implementadas en la jornada laboral y el establecimiento de horarios en sede y delegaciones nacionales, InteRed amplía los días de vacaciones y de libre disposición establecidos por convenio, estableciendo un marco laboral que favorece la organización personal de la plantilla.

InteRed cuenta con un Sistema de Valoración de Puestos de trabajo, SVPT, que define los perfiles profesionales, establece los factores de valoración para permitir realizar un análisis



desde la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”. A través del SVPT, InteRed define un total de 30 puestos de trabajo, en función del valor asignado a cada puesto a partir de factores predefinidos, y atendiendo al departamento al que pertenece, el puesto superior inmediato, responsable de su supervisión, su misión concreta y sus funciones principales.

La distribución de personas trabajadoras presenta cierta segregación horizontal, encontrando áreas completamente feminizadas (Gestión económica y financiera, Voluntariado y Gestión y desarrollo de personas). Por otro lado, atendiendo a la información referida a los diversos grados de responsabilidad en función del sexo de las personas trabajadoras de InteRed, y destacando que la Dirección de la organización es responsabilidad de una mujer, se observa un mayor impacto de los hombres en cargos considerados de responsabilidad en la organización. El 36,5% de la plantilla (Grupo profesional 00 y Grupo 01) ocupa cargos de responsabilidad; de este total, tan sólo el 6,4% de los puestos está ocupado por hombres pero este porcentaje supone el 41% del total de hombres trabajadores de InteRed. En el caso de las mujeres, el 35,7% del total de trabajadoras ocupa puestos de responsabilidad en la organización.

Se trata de una entidad con estabilidad en el personal, que permite el mantenimiento del empleo de su plantilla, lo que proporciona estabilidad a las personas trabajadoras, aunque no hay una elevada proyección profesional.

Política retributiva, incluida Auditoría Salarial

InteRed dispone de una herramienta de Registro Retributivo de la organización, en cumplimiento de la normativa aplicable, donde se recogen los promedios y medianas de los salarios y los complementos salariales de toda su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El análisis de brecha salarial realizado nos obliga a poner el foco en los siguientes elementos, que parecen tener explicación en causas diferentes existentes a la variable sexo:

- }] Las medianas de los Importes Efectivos según sexo y categoría profesional presentan una brecha del 37% superior de las mujeres respecto a los hombres en el Grupo 03.
- }] En los promedios de los importes equiparados según sexo y categoría profesional encontramos que, en el Grupo 03, los importes equiparados de las mujeres son superiores en un 26% respecto a los hombres.
- }] Las medianas de los importes efectivos según sexo y escala de agrupación detectan, en la Escala 04, que el salario base se presenta superior en el caso de las mujeres, al igual que uno de los complementos, provocando una brecha del 37%.



- Los promedios de los importes Equiparados según sexo y Escala de agrupación identifican diferencias principales en el salario base y en el complemento a cuenta convenio en la Escala 04, del 27% a favor de las mujeres.

Todas estas brechas, como se puede observar, se localizan en el Grupo 03 de clasificación profesional y en el nivel Escala 04 de valoración. Las diferencias salariales son a favor de las mujeres trabajadoras de InteRed en estas categorías, y están todas identificadas en agrupaciones de análisis en las que sólo se registran tres situaciones laborales referidas a hombres; 2 de estas 3 situaciones laborales de los hombres son contrataciones a media jornada, de las cuales una presenta reducción de horario laboral. Se producen así unos totales de retribuciones considerablemente inferiores en estas dos situaciones laborales, que provocan la diferencia salarial en los promedios y medianas, medidas calculadas en función de la agrupación profesional y el nivel de escala correspondiente. No se requiere plan de acción específico para solventar estas diferencias, al no ser consideradas brechas por razón de género. Es necesario establecer un sistema específico para observar y reflexionar, de manera continua y periódica, el análisis retributivo de la organización.

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

En InteRed se localizan diversas medidas en materia de conciliación, destacando los acuerdos voluntarios e individuales de trabajo a distancia con las personas trabajadoras que lo soliciten -medida implementada a partir del 1 de octubre de 2021 y a través de la cual se pacta el cumplimiento de una parte de su horario laboral fuera del centro de trabajo habitual-, así como otras mejoras en la jornada laboral y horarios en sede y delegaciones nacionales, aplicable desde el 1 de marzo de 2020.

Las necesidades de conciliación, según las características de la plantilla de InteRed, están vinculadas, por este orden, al cuidado de menores, al tiempo personal y autocuidado, y al cuidado de mayores. Si bien las medidas de conciliación son valoradas positivamente por la plantilla, la plantilla identifica algunos obstáculos relacionados con la organización del trabajo, que podrían interferir en la conciliación de su vida laboral, familiar y personal. Para hacerlo realidad, es necesario asumir un planteamiento que garantice la conciliación personal de la plantilla.

Se aprecia cierto desconocimiento por parte de la plantilla de las medidas existentes y los procedimientos para disfrutarlas, por lo que la comunicación interna en esta materia podría ser mejorada, y lograr así que las medidas fijadas por la organización sean plenamente conocidas, con especial énfasis comunicativo hacia el personal de nueva incorporación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

InteRed cuenta con un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a disposición de toda la plantilla, que incluye definiciones de acoso sexual y por razón de sexo e identificación



de conductas constitutivas de acoso, con régimen disciplinario en sintonía con lo determinado en el Convenio Colectivo de aplicación. Además, se localiza una figura mediadora a la que se puede recurrir en caso de considerar que una conducta no es apropiada y podría ser objeto de un futuro conflicto.

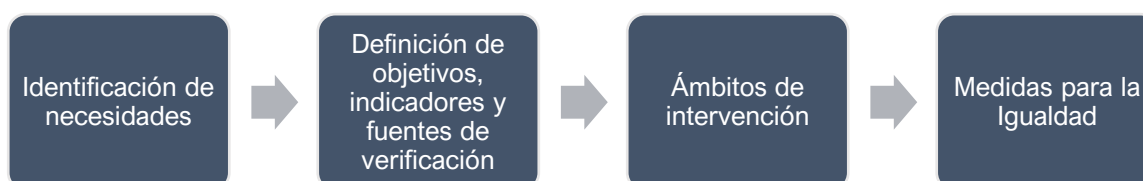
Al igual que en otros ámbitos de análisis, se expresa desconocimiento desde la plantilla en lo referido a los procedimientos referidos a la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en InteRed.



2. Definición del Plan de Igualdad

Un camino para seguir poniendo la vida en el centro.

El Plan de Igualdad de InteRed tiene como finalidad prevenir posibles desigualdades laborales internas, fortaleciendo la estructura y el compromiso de la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se identifican los objetivos a lograr y las medidas a desarrollar para la consecución de los objetivos planteados, estableciendo el sistema de seguimiento y evaluación del Plan. En los siguientes epígrafes se presentan estos elementos, que atienden a la siguiente lógica de planificación:



2.1. Objetivos, indicadores y fuentes de verificación

Considerando las líneas de mejora identificadas en el diagnóstico, la estructura interna de InteRed y su cultura organizacional, se propone la consecución de los siguientes objetivos:

O.G.1. Transitar hacia un modelo de gestión organizativa basado en criterios de sostenibilidad de la vida de las personas trabajadoras.

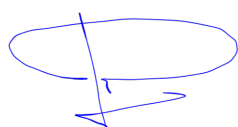
O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.

O.E.1.2. Sistematizar la información referida a las condiciones laborales que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad para establecer un marco común compartido por toda la plantilla.

O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.

O.E.1.4. Asegurar la capacitación específica de las personas trabajadoras, incorporando la perspectiva de género en el programa formativo, tanto de carácter técnico como más general, para la transversalización de la perspectiva de género en la organización.

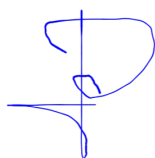
O.G.2. Prevenir las desigualdades laborales y procurar la reducción de éstas.



- O.E.2.1. Generar espacios para la reflexión y la capacitación sobre perspectiva de género y enfoque de cuidados de las personas trabajadoras.
 - O.E.2.2. Afianzar la relevancia de las mujeres en el sector, garantizando y visibilizando su presencia en espacios representativos de la organización.
 - O.E.2.3. Prevenir y actuar ante cualquier manifestación de violencia machista en el entorno laboral de InteRed.
- O.G.3. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.
 - O.E.3.2. Favorecer las posibilidades de todas las personas para el ejercicio corresponsable de las tareas de cuidados y conciliación de la vida personal.
 - O.E.3.3. Establecer sistemas de seguimiento y valoración de las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y prevención de la desigualdad laboral en los centros de trabajo.

El Plan de Igualdad se comporta como un eficaz instrumento para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial, promoviendo la adaptación de la organización y la estructura. Para ello, se establece un sistema que permita medir la situación de mujeres y hombres en el entorno laboral y posibilite la valoración de los avances en materia de igualdad. A continuación, los indicadores y las fuentes de verificación previstas.

		INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Seguimiento	Cuantitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de la puesta en marcha y ejecución de las actuaciones • Grado de cumplimiento de la planificación • Nº y tipo de modificaciones realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fichas de seguimiento de medidas ✓ Hojas de participación ✓ Cuestionarios de valoración ✓ Datos de plantilla ✓ Actas Comisión de igualdad ✓ Herramientas organizativas
	Cualitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de personas destinatarias • Valoración de personas responsables de ejecución 	
Evaluación de resultados	Cuantitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ejecución • Grado de cumplimiento de los objetivos marcados. • Nº de personas beneficiarias • Nº y tipo de modificaciones realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fichas de seguimiento de las medidas. ✓ Ficha de evaluación de resultados ✓ Cuestionario a plantilla ✓ Actas Comisión de igualdad



	INDICADORES		FUENTES DE VERIFICACIÓN
	Cualitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de personas destinatarias • Valoración de personas responsables de ejecución • Grado de satisfacción de personas destinatarias 	✓ Herramientas organizativas
Evaluación de proceso	Cuantitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de herramientas creadas/adaptadas • Nº y tipo de documentación generada/ revisada • Nº y tipo de acciones realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fichas de evaluación de proceso ✓ Entrevistas (fichas de sistematización) ✓ Grupos (fichas de sistematización) ✓ Actas Comisión de igualdad ✓ Herramientas organizativas
	Cualitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos asignados • Adecuación de los métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades y barreras identificadas • Soluciones adoptadas 	
Evaluación de impacto	Cuantitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de desigualdades • Aumento de representación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Datos de plantilla ✓ Herramientas organizativas ✓ Datos de proyectos ✓ Cuestionarios a plantilla ✓ Documentos (análisis de documentos a partir de fichas de recogida de información) ✓ Entrevistas (fichas de sistematización) ✓ Grupos (fichas de sistematización) ✓ Actas Comisión de igualdad
	Cualitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la percepción interna y externa • Cambios en la organización interna • Cambios en la comunicación. 	

2.2. Ámbitos de actuación y medidas

En relación con los objetivos determinados, el Plan de Igualdad se organiza en torno a cuatro ámbitos de actuación:

Ámbito 1. Selección y contratación

Ámbito 2. Condiciones laborales y retribuciones

Ámbito 3. Conciliación y corresponsabilidad

Ámbito 4. Prevención y lucha contra la violencia de género

Ámbito 5. Transversalización de la perspectiva de género

Para cada una de estas áreas, se prevé la implementación de una serie de medidas, operativizadas a través de acciones generales, en sintonía con los avances legislativos, el compromiso y el contexto de actividad de InteRed.

Ámbito 1. Selección y contratación

- Medida 1.** Sistematización y difusión de los procedimientos internos de la organización
- Medida 2.** Mejorar la definición participada de los Puestos de trabajo
- Medida 3.** Actualización y difusión del manual de lenguaje inclusivo y no sexista propio

Ámbito 2. Condiciones laborales y retribuciones

- Medida 4.** Observatorio de brecha salarial
- Medida 5.** Plan formativo en igualdad, conciliación y corresponsabilidad

Ámbito 3. Conciliación y corresponsabilidad

- Medida 6.** Manual de acogida de InteRed
- Medida 7.** Espacio laboral de cuidados
- Medida 8.** Seguimiento, evaluación y ajuste de las medidas de conciliación

Ámbito 4. Prevención y lucha contra la violencia de género

- Medida 9.** Sistema de seguimiento y evaluación del Protocolo como herramienta de prevención y respuesta

Ámbito 5. Transversalización de la perspectiva de género

- Medida 10.** Representatividad de InteRed a través de mujeres
- Medida 11.** Política de género y Plan de acción para la transversalización de género



3. Descripción de Medidas

3.1. Selección y contratación

Medida	1. Sistematización y difusión de los procedimientos internos de la organización
Descripción	Actualizar y socializar en la organización el documento interno que recoge los procedimientos internos de InteRed en materia de selección y acceso, así como la difusión de puestos vacantes para la promoción de la plantilla.
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.2. Sistematizar la información referida a las condiciones laborales que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad para establecer un marco común compartido por toda la plantilla.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p>
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilación de información e instrumentos sobre procedimientos y procesos de trabajo 2. Revisión y actualización del documento que recoge los procedimientos internos 3. Acciones de difusión entre la plantilla
Recursos	<p>Dirección</p> <p>Área Gestión y desarrollo de personas</p> <p>Comisión de Igualdad</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicadores	<p>Verificación de la documentación realizada</p> <p>Cotejo de canales y tiempos utilizados en la comunicación a la plantilla</p>

Medida	2. Mejorar la definición participada de los Puestos de trabajo
Descripción	Proceso participativo para la revisión y actualización de factores, descripción y valoración de puestos, con la inclusión de criterios vinculados al enfoque de cuidados y de diversidad cultural
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.2. Sistematizar la información referida a las condiciones laborales que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad para establecer un marco común compartido por toda la plantilla.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.2.1. Generar espacios para la reflexión y la capacitación sobre perspectiva de género y enfoque de cuidados de las personas trabajadoras.</p>
Acciones	<p>4. Diseño del proceso participativo</p> <p>5. Ejecución del proceso participativo</p> <p>6. Incorporación de cambios en SVPT</p> <p>7. Revisión periódica de SVPT</p>
Recursos	<p>Equipo Directivo</p> <p>Área Gestión y desarrollo de personas</p> <p>Comisión de Igualdad</p> <p>Comisión específica de Evaluación del Desempeño</p> <p>Jornadas laborales de plantilla implicada</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	Variación del SVPT

Medida	3. Manual de lenguaje inclusivo y no sexista propio
Descripción	Revisión de los soportes comunicativos para garantizar un uso inclusivo del lenguaje en toda la documentación de InteRed
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.</p>
Acciones	<p>8. Revisión de materiales de comunicación interna y externa</p> <p>9. Revisar y actualizar el Manual de lenguaje inclusivo</p> <p>10. Diseño y ejecución de Plan de comunicación del Manual de lenguaje inclusivo.</p>
Recursos	<p>Área Comunicación</p> <p>Línea de Género</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	<p>Nº de documentos revisados</p> <p>Actualización del Manual</p>

3.2. Condiciones laborales y retribuciones

Medida	4. Observatorio de brecha salarial
Descripción	Detección continua de posibles brechas y seguimiento del principio de transparencia salarial
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.</p> <p>O.E.3.3. Establecer sistemas de seguimiento y valoración de las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y prevención de la desigualdad laboral en los centros de trabajo.</p>
Acciones	<p>11. Actualización permanente del Registro Salarial</p> <p>12. Informe salarial bianual</p> <p>13. Revisión de procedimiento de transparencia salarial</p> <p>14. Realización de informe bianual de transparencia salarial</p>
Recursos	<p>Comisión de igualdad</p> <p>Gestión y desarrollo de personas</p> <p>Equipo Directivo</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	<p>Brechas de género identificadas</p> <p>Consultas al registro salarial. Tipología</p> <p>Realización de informe bianual</p> <p>Difusión de informe bianual</p>



Medida	5. Plan formativo en igualdad, conciliación y corresponsabilidad
Descripción	Elaborar una planificación bianual que incluya la perspectiva de género en el plan formativo de InteRed, dirigido a toda la plantilla de la organización.
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.4. Asegurar la capacitación específica de las personas trabajadoras, incorporando la perspectiva de género en el programa formativo, tanto de carácter técnico como más general, para la transversalización de la perspectiva de género en la organización.</p> <p>O.E.2.1. Generar espacios para la reflexión y la capacitación sobre perspectiva de género y enfoque de cuidados de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.2.2. Afianzar la relevancia de las mujeres en el sector, garantizando y visibilizando su presencia en espacios representativos de la organización.</p> <p>O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.</p>
Acciones	<p>15. Evaluación de necesidades formativas</p> <p>16. Diseño y difusión de programa formativo</p> <p>17. Ejecución acciones formativas anuales</p> <p>18. Difusión anual de las ofertas formativas</p>
Recursos	<p>Equipo Directivo</p> <p>Gestión y desarrollo de personas</p> <p>Comisión de Igualdad</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	<p>Número de cursos realizados</p> <p>Número de participantes en los días y horarios fijados para las acciones formativas</p> <p>Dificultades encontradas en la realización de las capacitaciones</p> <p>Cotejo de canales en la comunicación de la oferta formativa a la plantilla</p>

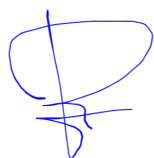
3.3. Conciliación y corresponsabilidad

Medida	6. Manual de acogida de InteRed
Descripción	Realización del Manual de acogida de la organización, que permita una adecuada correspondencia funcional de los puestos de trabajo, sistematizando toda la información referida a las medidas de conciliación y ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.
Objetivos	<p>O.E.1.2. Sistematizar la información referida a las condiciones laborales que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad para establecer un marco común compartido por toda la plantilla.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.</p> <p>O.E.3.2. Favorecer las posibilidades de todas las personas para el ejercicio corresponsable de las tareas de cuidados y conciliación de la vida personal de la plantilla.</p> <p>O.E.3.3. Establecer sistemas de seguimiento y valoración de las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y prevención de la desigualdad laboral en los centros de trabajo.</p>
Acciones	<p>19. Sistematización de las medidas de conciliación en el Manual de Acogida</p> <p>20. Difusión del Manual de acogida</p> <p>21. Actualización y revisión periódica del Manual de acogida</p>
Recursos	<p>Dirección</p> <p>Gestión y desarrollo de personas</p> <p>Área Comunicación</p> <p>Servicios Edición externa</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	<p>Elaboración del documento</p> <p>Nº de revisiones y actualizaciones</p>



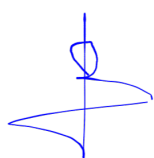
Medida	7. Espacio laboral de cuidados
Descripción	Espacio de autocuidados a generar, de manera participativa, en cada sede/área. Pretende establecer mecanismos de encuentro, reflexión y planificación para avanzar en la transversalización del enfoque de cuidados y fortalecer la organización del trabajo en base a la sostenibilidad de la vida.
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.1.4. Asegurar la capacitación específica de las personas trabajadoras, incorporando la perspectiva de género en el programa formativo, tanto de carácter técnico como más general, para la transversalización de la perspectiva de género en la organización.</p> <p>O.E.2.1. Generar espacios para la reflexión y la capacitación sobre perspectiva de género y enfoque de cuidados de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.3.3. Establecer sistemas de seguimiento y valoración de las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y prevención de la desigualdad laboral en los centros de trabajo.</p>
Acciones	<p>22. Planificación del proceso</p> <p>23. Desarrollo del proceso</p> <p>24. Seguimiento del proceso</p>
Recursos	<p>Jornadas laborales de la plantilla</p> <p>Asesoría externa, cuando proceda</p>
Personas destinatarias	<p>Grupo responsable, según criterios</p> <p>Toda la plantilla</p>
Indicador	<p>Nº de espacios generados</p> <p>Nº de acciones desarrolladas</p> <p>Valoración de los espacios</p>

Medida	8. Seguimiento, evaluación y ajuste de las medidas de conciliación
Descripción	Sistema de seguimiento que permita hacer una revisión periódica de las medidas de conciliación solicitadas y disfrutadas por la plantilla, para realizar un análisis desde la perspectiva de género.
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.1.2. Sistematizar la información referida a las condiciones laborales que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad para establecer un marco común compartido por toda la plantilla.</p> <p>O.E.1.3. Mejorar y afianzar la comunicación interna para dar a conocer la cultura organizacional, fortaleciendo el compromiso con la igualdad tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.</p> <p>O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.</p> <p>O.E.3.2. Favorecer las posibilidades de todas las personas para el ejercicio corresponsable de las tareas de cuidados y conciliación de la vida personal de la plantilla.</p> <p>O.E.3.3. Establecer sistemas de seguimiento y valoración de las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y prevención de la desigualdad laboral en los centros de trabajo.</p>
Acciones	<p>25. Diseño de las medidas, a partir del diálogo, y difusión</p> <p>26. Revisión de las medidas de conciliación de la entidad y reajuste</p>
Recursos	Gestión y desarrollo de personas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	<p>Nº de medidas diseñadas</p> <p>Nº acciones de difusión</p> <p>Actualizaciones Manual de Acogida de InteRed</p>



3.4. Prevención y lucha contra la violencia de género

Medida	9. Sistema de seguimiento y evaluación del Protocolo como herramienta de prevención y respuesta
Descripción	Seguimiento organizado y evaluación de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y otras medidas de prevención
Objetivos	<p>O.E.1.1. Establecer un marco laboral que incluya la perspectiva de género tanto en la estructura como en los procesos de la organización.</p> <p>O.E.2.3. Prevenir y actuar ante cualquier manifestación de violencia machista en el entorno laboral de InteRed.</p> <p>O.E.3.1. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad laboral, con especial incidencia en la corresponsabilidad y la conciliación.</p> <p>O.E.3.3. Establecer sistemas de seguimiento y valoración de las condiciones de trabajo, las medidas de conciliación y prevención de la desigualdad laboral en los centros de trabajo.</p>
Acciones	<p>27. Actualización del protocolo actual</p> <p>28. Formación a personal encargado del procedimiento</p> <p>29. Socialización del protocolo a nuevas contrataciones (formato reunión)</p> <p>30. Análisis y elaboración de informes de seguimiento y evaluación</p> <p>31. Difusión de resultados</p>
Recursos	<p>Comisiones/personas encargadas de procedimientos del Plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Comisión de Igualdad</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Indicador	<p>Nº de actuaciones de prevención realizadas</p> <p>Informes de seguimiento realizados</p> <p>Activaciones del protocolo. Número y tipología. Resoluciones del procedimiento</p>



3.5. Transversalización de la perspectiva de género

Medida	10. Representatividad de InteRed a través de mujeres
Descripción	Medida de acción positiva para que la representación de la entidad se realice a través de perfiles paritarios (60/40), o al menos contar con una representación del género más representado de la entidad.
Objetivos	O.E.2.2. Afianzar la relevancia de las mujeres en el sector, garantizando y visibilizando su presencia en espacios representativos de la organización.
Acciones	32. Definir espacios de participación y presencia de la entidad 33. Acciones de representación 34. Recogida sistemática de los eventos externos en una ficha
Recursos	Equipo Directivo Gestión y desarrollo de personas Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Representantes de la entidad Toda la plantilla
Indicador	Número de espacios públicos de representación de la entidad. Porcentaje de representación por género y departamentos en los espacios públicos. Dificultades encontradas en la participación

4. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

El seguimiento y evaluación del plan se concibe como un proceso:

- **Continuo**

Recopilando información durante todo el proceso.

Nutriendo constantemente al proceso, se acompañará de sugerencias de reajuste, así como de necesidades y demandas identificadas.

Midiendo el alcance de los resultados.

Midiendo el impacto de género, en base a los indicadores definidos.

- **Participativo**

Incorporando a toda la plantilla, así como a la estructura que se diseñe en el desarrollo del Plan, fomentando así la participación en la organización.

Generando una estructura para la transversalización de género.

Contribuyendo a la implantación de una cultura organizacional pro equidad.

- **Con perspectiva de género**

Visibilizando las desigualdades, sesgos, estereotipos y brechas de género.

Incorporando a las mujeres de la entidad, así como a voces expertas.

La coordinación exigirá una planificación de acciones de seguimiento de carácter periódico entre participantes que intervienen en el Plan de Igualdad:

- **Trimestralmente**

Elaboración de informes trimestrales de ejecución del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad y/o la estructura o persona delegada de dichas funciones.

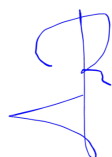
Reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad y la estructura diseñada para realizar seguimiento de la ejecución de las actuaciones. Durante estas sesiones se evaluará el alcance de los resultados.

- **Anualmente**

Elaboración de un informe anual con la participación de la plantilla de InteRed.

En las sesiones anuales, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento y valoración de la ejecución del plan operativo anual a partir de los informes anuales.

Al final de cada año se realizará un informe de cumplimiento del correspondiente plan operativo, y el último año de ejecución se realizará una evaluación que, en la medida de lo posible debería ser externa e independiente para que permita valorar el cumplimiento del Plan de Igualdad conforme a criterios de evaluación como son pertinencia, eficacia,



eficiencia, sostenibilidad e impacto de género, y sentar las bases para el II Plan de Igualdad. Al igual que en los casos anteriores, dicho informe se elaborará por la estructura y/o persona en quien delegue la Comisión de Igualdad.



5. Gestión e implementación del Plan de Igualdad

InteRed pondrá al servicio del Plan de Igualdad, en la medida de la disponibilidad, todos los recursos necesarios para facilitar su ejecución, seguimiento y evaluación.

La financiación del presente Plan de Igualdad se asumirá por InteRed a través de la asignación de funciones y tareas a los puestos de trabajo vinculados a las acciones y medidas internas del Plan, así como las posibles acciones y medidas externas que se pudieran producir; no obstante, InteRed puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir otra financiación necesaria.

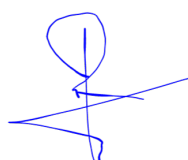
El órgano paritario encargado de la revisión, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es la Comisión de Igualdad de InteRed.

5.1. Composición y funcionamiento de la Comisión de igualdad

La Comisión de Igualdad, de carácter permanente y paritario, estará constituida por representantes de la parte empresarial y social, hasta un máximo de 4 personas por cada parte.

La Comisión de Igualdad ha aprobado el siguiente funcionamiento interno:

- En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que le sustituya comunicándolo previamente y mediante escrito a la persona/personas a cargo de la convocatoria.
- La Comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de cada una de las representaciones.
- La Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.
- Cometidos de la Comisión de Igualdad:
 - Aprobar el Plan de Igualdad y los planes operativos anuales y velar por su realización.
 - Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, pudiendo quedar convocadas las partes de una a otra reunión. Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden.
 - Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
 - La Comisión será la encargada del seguimiento y la evaluación del Plan de

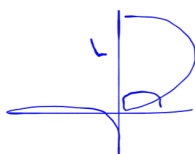


Igualdad, desarrollando las labores informativas relacionadas, pudiendo delegar dichas funciones.

- Se recogerán Actas de cada reunión. En caso de desacuerdos, se hará constar las posiciones defendidas por cada representación.
- Aprobar las modificaciones necesarias y pertinentes para ajustar tanto el contenido como el plan de trabajo del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Informar y sensibilizar a la plantilla de forma continuada sobre el proceso, objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad delega en el área de Gestión de personas las siguientes funciones:

- Convocatoria de reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Levantamiento de actas de las reuniones.
- Transparencia Salarial.
- Custodia de la documentación.
- Cualquier otra que le asigne la Comisión de Igualdad.



6. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se someterá a revisiones cuando se den las siguientes circunstancias:

- Cuando los resultados de la ejecución de una medida acordada y establecida en el Plan evidencien la necesidad de reorientarla, corregirla, mejorarla, atenuarla o incluso no aplicarla.
- Cuando exista falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o se haya determinado la insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

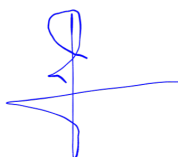
La Comisión de Igualdad será la encargada de iniciar el procedimiento de revisión si se aplican estas circunstancias. La revisión implicará:

- la actualización del diagnóstico de situación
- la revisión y adecuación de las medidas del Plan de Igualdad
- la valoración de los efectos de las modificaciones en la consecución de objetivos, para garantizar la idoneidad de las medidas modificadas

Para ello, la Comisión de Igualdad planificará el proceso metodológico a seguir y los medios requeridos para llevar a cabo el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, durante su periodo de vigencia.

7. Calendario de implementación del Plan

Se realizarán Planes operativos anuales, estando prevista la siguiente calendarización. El año 2025 será de evaluación del actual Plan de Igualdad (primer semestre) y diseño del II Plan de Igualdad (segundo semestre)



		2022				2023				2024			
Medidas	Acciones	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1. Sistematización y difusión de los procedimientos internos de la organización	1. Recopilación de información e instrumentos sobre procedimientos y procesos de trabajo												
	2. Revisión y actualización del documento de los procedimientos internos												
	3. Acciones de difusión entre la plantilla												
2. Mejorar la definición participada de los puestos de trabajo	4. Diseño del proceso participativo (PP)												
	5. Ejecución del PP												
	6. Incorporación de cambios en SVPT												
	7. Revisión periódica de SVPT												
3. Manual de lenguaje inclusivo y no sexista propio	8. Revisión de materiales de comunicación interna y externa												
	9. Revisar y actualizar el Manual de lenguaje inclusivo												
	10. Diseño y ejecución de Plan de comunicación del Manual de lenguaje inclusivo												
4. Observatorio de brecha salarial	11. Actualización permanente del Registro Salarial												
	12. Informe salarial bianual												
	13. Revisión de procedimiento de transparencia salarial (TS)												

	30.Análisis y elaboración de informes de seguimiento y evaluación											
	31.Difusión de resultados											
10. Representatividad de InteRed a través de mujeres	32.Definir espacios de participación y presencia de la entidad											
	33.Acciones de representación											
	34.Recogida sistemática de los eventos externos en una ficha											

Anexos

Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Género

Acta Constitución Comisión negociadora

Acta Aprobación Diagnóstico y Plan de Igualdad

Acta Constitución Comisión de Igualdad

Designación persona encargada Registro del Plan de Igualdad

Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo